



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 11 JANVIER 2013
POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES
ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

ANALYSE ET CRITIQUE

SOMMAIRE

ACCORDS MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	P. 4
ACCORDS MOBILITÉ INTERNE.....	P. 8
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE.....	P. 10
TEMPS PARTIEL	P. 16
CDII	P. 19
ÉVITEMENT DU JUGE	P. 20
INFO CONSULTATION DES IRP.....	P. 24
COMPLÉMENTAIRE SANTÉ.....	P. 30
FORMATION.....	P. 34

ACCORDS MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 18 – Accords de maintien dans l'emploi

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 / salaire¹⁻² / 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.

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.

Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.

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, la législation relative au 1^{er} mai.

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.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe.

Étant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans

l'arbitrage global temps du travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de deux ans³.

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et de consolider le dialogue social sans en faire un cas général.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. 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.

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

1/ Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion 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.

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

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

Article 18 – Accords de maintien dans l'emploi

Il s'agit des mêmes accords compétitivité emploi que N. Sarkozy avait souhaité mettre en place.

Une entreprise va pouvoir, pour passer une période difficile et augmenter la productivité, augmenter le temps de travail et/ou baisser les salaires en concluant des accords d'entreprises qui portent atteinte au contrat de travail.

Il devra être prévu un engagement de maintien dans l'emploi d'une durée au moins égale à la durée de l'accord. La durée de l'accord ne peut excéder deux ans.

1. Ces accords constituent une nouvelle atteinte au principe de fauteur

La loi Fillon du 4 mai 2004 permettait déjà aux accords d'entreprises de déroger aux accords de branches par l'adoption de dispositions moins favorables. Mais le salarié pouvait encore refuser les modifications de son contrat de travail, dès lors que les dispositions des accords y contrevenaient de manière moins favorable, et conserver l'ensemble des droits garantis par la loi en cas de licenciement (indemnisation, reclassement, contestation, etc.).

Le salarié ne pourra pas refuser la modification de son contrat de travail, sous peine d'être licencié. Licenciement, dont il ne pourra pas contester la cause réelle et sérieuse et à l'occasion duquel il ne bénéficiera d'aucune des garanties légales attachées au licenciement pour motif économique.

Le pouvoir de l'employeur s'accroît de façon déraisonnable : il n'est même plus tenu par le contrat qu'il aura lui-même signé (l'article 1134 du Code civil perd toute force dans ce cas de figure).

Cela va à l'encontre des principes dégagés par le Conseil Constitutionnel (DC

13 janvier 2003, n°2002-465) qui interdit au législateur « de porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ».

2. La cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord

« En cas de refus du salarié [...] la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse sera attestée par l'accord ».

Cela porte atteinte au droit de se défendre du salarié et à son accès à un jugement équitable, puisqu'il ne pourrait pas contester la cause même de son licenciement : la compatibilité avec un certain nombre de textes peut être soulevée.

- Violation possible de l'article 6 de la convention EDH relatif à un procès équitable et de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (CDFUE) qui garantit le droit à un tribunal :
« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, »

« Toute personne, dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés, a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement »

- art 8 §1 de la convention 158 de l'OIT

« Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre. »

- article 24 partie 2 de la charte sociale européenne

« Droit à la protection en cas de licenciement. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. e droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. »

- L'article 4 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), d'applicabilité directe, prévoit qu' «un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service»

- Article 9 de la convention 158 de l'oit
« Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié. »

3. Non application de la législation relative aux licenciements économiques collectifs

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique (information et consultation des représentants du personnel, délai de réflexion d'un mois, reclassement).

Cette exonération est contraire à la Directive européenne 98/59 relative aux licenciements collectifs (définition du licenciement collectif, information consultation des IRP, recours à l'expert)

4. L'ANI cadre très peu ces futurs accords puisqu'il n'est prévu que le respect de l'ordre public absolu (SMIC, durées légales, repos quotidien..) et le respect des accords de branches qui ne prévoient pas de dérogations. Il est au passage aberrant de constater que l'ANI se charge de définir quelles sont les règles relevant de l'ordre public social. Or, ce dernier a une définition propre et il n'appartient pas aux syndicats et patronat d'en déterminer les contours.

Il est évident que ces accords vont être l'occasion de chantage à l'emploi. L'accord collectif ainsi obtenu va faire peser sur les représentants du personnel la responsabilité de la baisse de salaire et de l'augmentation du temps de travail.

5. Les garanties sont inexistantes

Il n'est pas prévu que la rémunération des actionnaires soit diminuée de manière équivalente aux salaires : l'accord ne prévoit en la matière, qu'une « certaine symétrie de forme ».

L'Ani prévoit uniquement sans plus de précision « Le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance ». Il prévoit également que l'entreprise

s'engagera à «maintenir dans l'emploi les salariés auxquels il s'applique, pour une durée au moins égale à celle de l'accord», qui ne peut excéder deux ans.

En bref, les salariés acceptent de baisser leurs salaires, de travailler plus pendant deux ans, et l'entreprise peut les licencier juste après ! Elle peut par ailleurs supprimer les emplois sans attendre l'échéance des deux ans (ou de la durée inférieure fixée par l'accord), dès lors que la situation économique de l'entreprise se dégrade.

Il faut par ailleurs noter qu'il est très difficile de sanctionner les manquements de l'employeur à ses engagements de maintien de l'emploi, tout simplement parce que ces engagements ont des contenus difficilement vérifiables (l'employeur pourra faire des plans de ruptures conventionnelles pour motif économique et prétendre que les salariés sont partis de leur propre chef. De même, quid en cas de non remplacement des personnels qui quittent l'entreprise par démission, retraite ?..).

Les promesses non tenues comme un engagement à investir ou à confier un marché ne seront pas sanctionnées.

Si l'accord est suspendu, quelles compensations pour les sacrifices déjà fait et pour les salariés licenciés ?

6. Un contrôle des pouvoirs du juge

L'Ani prévoit que le juge ne pourra prononcer que la résolution judiciaire de l'accord ; ceci est une tentative de limiter les pouvoirs du juge contraire aux textes précédemment mentionnés. Il faut laisser au juge son pouvoir de décision : il doit pouvoir prononcer la nullité de cet accord, sanctionner l'employeur qui n'aura pas tenu ses engagements, vérifier que la cause économique « de graves difficultés conjoncturelles » est bien présente.

Dans ce projet les salariés ne sont pas libres de contester et le juge n'est pas libre de juger !

La plupart des cas récents d'accords de compétitivité signés, qui nécessitaient jusqu'à présent l'accord individuel du salarié, ont d'ailleurs été catastrophiques pour les salariés : Continental, Peugeot Motocycles, Goodyear..

Contrairement à ce qui a été annoncé, l'Ani ne cadre en rien les dérives déjà existantes

D'où l'importance de maintenir le principe de faveur, qui empêche légalement un accord d'entreprise d'être moins favorable aux salariés que la loi ou les accords de niveau supérieur. Cette garantie essentielle pour les salariés est aujourd'hui vidée de son contenu par l'article 18 de l'accord interprofessionnel.

ACCORDS MOBILITÉ INTERNE

Article 15 – Mobilité interne

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise.

L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale..

Dans les entreprises assujetties à l'article L 2242-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.

La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Elle comporte notamment :

- les mesures d'accompagnement à la mobilité des sala-

riés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique ;

- 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.

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 qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

ANALYSE ET CRITIQUE CGT

Il s'agit probablement d'une des mesures les plus dangereuses de cet accord. Tel que rédigé dans l'ANI, il suffira à l'employeur de signer un accord minoritaire (validé par des syndicats représentant 30 % des suffrages) pour lui permettre d'envoyer un salarié à l'autre bout de la France, voire à l'étranger, sur un poste totalement différent du sien. Et, en cas de refus du salarié, il sera licencié pour motif personnel.

Ainsi, des pratiques interdites, comme les licenciements boursiers, peuvent être réalisées en toute impunité avec ce type d'accord. En effet, qu'est-ce qui empêchera un employeur de proposer, à des salariés, des modifications de lieu de travail ou de poste, proprement inacceptables et de les licencier en masse pour motif personnel, donc sans les garanties propres aux licenciements économiques collectifs ?

Rappelons qu'actuellement, un nouvel accord collectif ne peut pas imposer une clause de mobilité aux salariés déjà en emploi dans l'entreprise. En conséquence, si ces salariés refusent l'application d'un tel accord, l'employeur ne peut pas les licencier pour cette raison, le licenciement pour motif personnel est donc écarté.

Les problématiques de légalité soulevées par ce dispositif : cet article est contraire aux textes internationaux :

- L'accord qualifie le licenciement en licenciement pour motif personnel :

Les textes internationaux opèrent une distinction entre deux types de licenciement. Ainsi, l'article 4 de la convention 158 de l'OIT, différencie les licenciements qui relèvent de « l'aptitude ou à la conduite du travailleur » et les motifs fondés « sur les

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

Quant à la directive 98/59/CE, elle précise que les licenciements collectifs sont ceux effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur.

L'ANI impose donc une qualification erronée de ce licenciement en précisant que le motif est personnel. En effet, le motif n'est pas inhérent au salarié puisque c'est la mobilité imposée par l'employeur qui motive son refus. Il ne peut donc s'agir que d'un licenciement non inhérent au salarié au regard des normes internationales.

Tout le jeu de cette disposition consiste à se focaliser sur le refus du salarié sans observer la situation qui a engendré le licenciement, c'est-à-dire une restructuration.

- **le contrôle du juge limité par la qualification du licenciement :**

Cette qualification du licenciement limite le contrôle du juge. Comment pourra-t-il s'assurer que le licenciement est fondé s'il est censé rechercher l'existence d'un motif personnel sachant que ce n'est pas ce qui a réellement causé le licenciement.

L'article 9 de la convention 158 de l'OIT dispose que « 1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement **ainsi que les autres circonstances du cas** et à décider si le licenciement était justifié... ». Les textes internationaux interdisent donc de limiter le contrôle du juge, ainsi la pré-qualification du licenciement constitue une tentative de restriction du contrôle du juge qui s'apparente à une atteinte au droit au recours. Or, l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme dispose dans son premier point que « *Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial* ».

Le fait que le juge ne puisse vérifier le bien fondé du licenciement ne permet pas au salarié de faire entendre sa cause équitablement.

Cela étant l'ANI ne prétend pas que le motif du licenciement personnel soit automatiquement justifié par l'accord. Aussi, il faut que le juge puisse vérifier si le refus du salarié est fautif, auquel cas le licenciement pour motif personnel sera

justifié, ou non.

La question qui reste posée est la suivante : le juge pourra-t-il remettre en cause l'accord pour examiner la cause réelle et sérieuse ? Par exemple si la mobilité imposée par l'accord est contraire à la conciliation de la vie professionnelle et privée cela a des conséquences sur la qualification du licenciement !

- **Le problème de l'articulation des normes et du principe de faveur : un nouveau rapport entre Contrat de travail et Convention collective.**

L'ANI bouleverse totalement la hiérarchie des normes et affaiblit un peu plus le principe de faveur. En effet, la capacité de résistance contractuelle du salarié est totalement annihilée puisque le contrat de travail passe à la trappe. Le pouvoir de l'employeur s'accroît de façon déraisonnable : il n'est même plus tenu par le contrat qu'il aura lui-même signé (l'article 1134 du Code civil perd toute force dans ce cas de figure).

Cela va à l'encontre des principes dégagés par le Conseil Constitutionnel (DC 13 janvier 2003, n°2002-465) qui interdit au législateur « *de porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789* ». Or, les accords de mobilité ne répondent pas à un principe

général justifiant une telle atteinte à l'économie du contrat !

- **Le principe de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et la vie personnelle est directement impacté.**

L'ANI ne limite aucunement le périmètre géographique de la mobilité envisagée. Ceci augmente considérablement le risque d'atteinte au principe posé du respect de la vie privée et familiale posé par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dans son article 33 et par l'article 8 de la CEDH.

Autres problèmes suscités par l'accord :

Si l'entreprise supprime des postes du fait de la mise en application de l'accord, l'employeur ne remplaçant pas les salariés licenciés, s'agit-il alors de licenciements économiques ?

Faire de ce sujet un thème obligatoire de négociation engendre un risque accru de mise en place d'accord de mobilité forcée. De plus, les employeurs peuvent se contenter de « déplacer » les salariés, plutôt que de travailler à une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, il est choquant de proposer pour toute mesure de reclassement un bilan de compétence ou un abondement du compte individuel de formation.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

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

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Dirrecte.

1. Un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'accord précise la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement

Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

2. Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission au Dirrecte.

Ce document précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE. L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de

sauvegarde de l'emploi. A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfixe, non susceptible de suspension ou de dépassement :

- de 2 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 10 à 99 salariés,
- de 3 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 100 à 249 salariés,
- de 4 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant 250 salariés et plus.

La mise en œuvre des reclassements internes peut débiter à compter de l'obtention de l'homologation.

En cas de refus d'homologation de la procédure par l'administration, celui-ci est motivé. L'entreprise doit alors établir un nouveau document et le soumettre à la procédure d'homologation visée au premier alinéa. Le délai maximum mentionné au troisième alinéa est alors suspendu jusqu'à l'homologation, par l'administration, du document établi par l'employeur.

Toute action en contestation de l'homologation doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son obtention. Toute contestation par le salarié visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions du document ayant fait l'objet d'une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

Article 23 – Ordre des licenciements

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.

ANALYSE ET CRITIQUE CGT

Article 20 – Licenciements économiques collectifs

L'ANI précise que la procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) seront désormais fixés soit par accord collectif, soit par un document unilatéral homologué par la Direccte.

Ces dispositions présentent des dangers majeurs.

1. Pas de contrôle du motif économique

Il existe un réel risque que **le contrôle du motif économique** soit visé en arrière-plan par l'ANI : les juges seront nécessairement influencés par le fait que le syndicat aura signé un accord sur le PSE ou que le document unilatéral a été homologué. Ils pourront considérer que le syndicat n'aurait pas signé l'accord si le motif économique n'était pas valable, idem pour l'homologation.

Le législateur doit donc réaffirmer avec force que l'homologation ne porte pas sur le motif économique (rien ne va dans ce sens dans l'ANI) et que le juge peut vérifier ce motif même s'il y a eu homologation. De la même manière, l'accord collectif ne valide en rien le motif économique, et le juge judiciaire ne peut pas être lié par cet accord en ce qui concerne le motif économique.

2. Déconnexion entre négociation sur le contenu du PSE et consultation sur le motif économique

L'affirmation ci-dessus est d'autant plus vraie que le syndicat négocie uniquement sur le PSE et qu'il n'est en rien destinataire des informations sur le motif économique.

L'ANI créera en effet une **déconnexion** entre le contenu du **plan de sauvegarde de l'emploi**, négocié avec les syndicats, et l'information/consultation du comité d'entreprise sur le **projet de restructuration** lui-même. Or, les deux

volets sont indissociables. Un syndicat ne peut pas négocier un PSE suffisant au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe s'il n'a pas d'information sur le motif économique qui sous-tend le projet de licenciement.

L'ANI ne précise pas comment s'articuleront les deux phases (négociation-info/consultation).

Y aura-t-il d'abord une info/consultation sur le motif économique ; puis une première négociation sur la procédure applicable ; puis une négociation sur le PSE soumis à info/consultation au CE avant signature ? Ce serait le plus logique pour éviter que les syndicats négocient sans information sur le motif économique. En revanche, cela pose toujours problème quant à l'information et **l'expertise** sur le contenu du PSE qui auront lieu une fois la négociation achevée, ce qui empêchera d'émettre des **propositions alternatives**.

Il est à noter que l'accord collectif et le document unilatéral peuvent uniquement porter sur les « *dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail* ». Or, ce chapitre ne concerne pas l'information-consultation au titre du projet de restructuration et de compression des effectifs (chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail). Cette information-consultation reste donc soumise aux règles légales sans possibilité de dérogation.

3. Focalisation sur le contenu du PSE au détriment du motif économique

De toute évidence, la négociation collective sur le volet social prendra le pas sur l'information/consultation sur le motif économique et deviendra alors centrale. C'est pourtant bien l'inverse que la loi devrait favoriser, car avant de savoir à quelle sauce les salariés vont être licenciés, il serait bon de savoir si l'employeur a le droit de licencier.

4. Détermination des droits des

représentants du personnel par les syndicats ou même l'employeur

Les syndicats détermineront les droits octroyés au comité d'entreprise : délais de procédure, contenu de l'information, recours à l'expert. Or, c'est à la loi qu'il appartient de déterminer ces droits et non aux syndicats, qui n'ont pas de légitimité pour priver les institutions représentatives du personnel de leurs droits. CE, DP et syndicats n'ont pas à être confondus : chacun dispose d'une personnalité juridique, de moyens, de missions, d'un mode de fonctionnement, d'un mode d'élection/constitution qui leur sont propres.

Cet article constitue une stratégie de division des syndicats et des IRP.

On pourrait imaginer assez aisément que le syndicat signe un accord collectif et que le CE conteste en justice la suffisance du PSE ainsi conclu.

L'employeur ne devrait pas non plus pouvoir unilatéralement modifier les droits des IRP, qui relèvent de **l'ordre public absolu** et qui ne doivent pas varier d'une entreprise à une autre, suivant le bon vouloir de l'employeur.

Seule la loi peut déterminer les droits et moyens accordés aux IRP.

5. Un socle légal de garanties menacé

L'ANI est extrêmement flou sur le devenir du socle légal de garanties en matière de procédure et de contenu du PSE. Une interprétation serait que le socle légal de garantie en la matière n'existe plus.

Cette interprétation est tout simplement impensable, elle signifierait que :

- L'accord collectif tel que prévu par l'ANI ressemblerait aux actuels **accords de méthode**. La différence serait cependant de taille : aujourd'hui, en l'absence d'accord de méthode, ce sont les dispositions légales qui s'ap-

pliquent. Désormais, en l'absence d'accord collectif, ce serait un document unilatéral de l'employeur qui s'appliquerait sans minimum légal. Les marges de manœuvre de négociation pour les syndicats en seraient fortement réduites puisque l'employeur saura qu'en l'absence d'accord il déterminera seul les règles applicables.

- Le document unilatéral serait certes homologué mais quelle serait la portée de l'homologation si le document ne doit obéir à aucune règle minimum légale ? Le contrôle du juge porterait uniquement sur sa conformité aux textes internationaux. L'employeur aurait donc les mains entièrement libres.

Toutefois, l'ANI semble devoir s'interpréter autrement :

En effet, l'ANI précise que : « *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 (...)* ». Si l'accord collectif peut déroger aux dispositions du code du travail, cela signifie que ces dispositions existent toujours.

Inversement, le paragraphe sur le document unilatéral ne fait référence à aucune dérogation. Les règles légales existantes aujourd'hui continueraient donc à s'appliquer et l'employeur ne pourrait y déroger. Cela paraît être une interprétation plus vraisemblable.

En revanche, cela signifierait que par accord collectif, syndicats et employeurs peuvent déroger à la loi *in malus*, ce qui n'est pas souhaitable car le contrôle du juge judiciaire sera inefficace si l'accord collectif peut convenir de ce que bon lui semble : le juge judiciaire devra se contenter d'un contrôle de conformité au droit international.

Certes, les syndicats doivent réunir 50% des suffrages exprimés pour que

l'accord soit valide. Mais cela signifie tout de même que le droit du licenciement économique est renvoyé au rapport de forces. Le syndicalisme devient alors un syndicalisme de régression sociale, ce qu'il n'a pas vocation à être. **Il appartient à la loi et non à un état de rapport de forces de déterminer les droits minimaux des salariés.**

La CGT s'oppose donc à la transcription de l'ANI en l'état. Il est essentiel de préserver un **ordre public absolu, un socle légal de garanties** en matière de licenciement économique, en dessous duquel **il n'est pas possible de déroger**, ni par accord collectif et encore moins par un document unilatéral.

6. Le contenu du PSE

En cas d'accord collectif et en l'absence de socle légal minimum, le contenu du PSE pourra être totalement vidé de sa substance.

Certes, aujourd'hui **les accords de méthode** peuvent prévoir la conclusion d'un accord collectif ultérieur sur le PSE et anticiper le contenu de celui-ci (L.1233-22 du code du travail). Mais l'accord collectif ultérieur ne peut en aucun cas déroger aux règles légales existantes sur le contenu du PSE. [NB : le champ de dérogation à la loi est de plus beaucoup plus vaste qu'en cas d'accord de méthode puisqu'on pourra également fixer l'ordre des licenciements et la procédure de licenciement].

L'ANI aboutit à ce que désormais le PSE puisse être vidé de toute utilité : **il pourra ne pas contenir de plan de reclassement**, ni d'autres mesures visant à éviter les licenciements. Il n'aura plus l'exigence d'être suffisant au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe. **Le socle légal actuel doit donc être maintenu** et notamment les articles L.1233-61 et suivants du code du travail relatifs au contenu du PSE.

7. Le recours au juge judiciaire en cas d'accord collectif

Il faudra veiller à **ne pas confondre validité et légalité** de l'accord collectif. En effet, l'ANI précise : « *Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dé-*

pôt. 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. »

La validité porte sur les conditions de forme de l'accord collectif, qui doivent être contestées dans les trois mois. En revanche, cela ne doit en rien empêcher un CE ou un syndicat devant le tribunal de grande instance, ou un salarié devant le conseil de prud'hommes, de contester ultérieurement la licéité de l'accord. L'accord collectif ne saurait en effet être privatif du droit d'ester en justice.

D'autre part, **le salarié doit pouvoir contester la validité** de l'accord lui-même, en cas d'absence de réaction des syndicats. Donc, le délai de trois mois ne doit s'appliquer que pour l'action collective, faute de quoi le salarié sera de fait privé de son droit de contester la validité.

L'inconvénient majeur restant **qu'en l'absence de socle de garanties légales**, salariés et syndicats ne pourront contester le contenu de l'accord qu'au regard de dispositions internationales, ce qui ne permet un contrôle du juge qu'à minima.

8. L'homologation administrative en cas de document unilatéral

Si le législateur souhaite octroyer à la Direccte le contrôle d'un document unilatéral pour lequel l'employeur dispose d'une telle marge de manœuvre, il se doit de fournir à l'administration du travail **les moyens** d'exercer ce contrôle. Dans une période de restriction budgétaire où la Direccte n'a déjà pas les moyens d'assurer ses missions, il serait surprenant qu'un budget supplémentaire lui soit alloué. L'homologation est un système de contrôle qui a déjà été prévu pour la rupture conventionnelle. Or, force est de constater que cette homologation est le plus souvent virtuelle en raison de l'absence de moyens.

La CGT s'interroge sur **la portée de l'homologation** : l'homologation se contente-t-elle de vérifier la régularité formelle ou opère-t-elle un contrôle sur la conformité du PSE à la loi (plan de reclassement interne et externe, suffi-

sance au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe...) ?

Par ailleurs, la Direccte ne dispose que de **21 jours** pour se prononcer : en 21 jours elle doit avoir analysé la situation de l'entreprise et le contenu du PSE, entendu employeurs, syndicats et IRP et analysé leurs propositions alternatives. Et **son absence de réponse vaudra homologation**. Ces délais sont absolument intenable à l'heure actuelle, par conséquent l'homologation sera quasiment systématique.

En outre, il faut préciser quel est **le juge compétent** en cas de contestation de l'homologation. La juridiction administrative a jusqu'ici très peu tranché en matière de licenciement économique. Elle est donc peu au fait des problématiques en la matière.

De plus, la procédure est beaucoup **plus longue et lourde** que devant la juridiction judiciaire. Et la saisine du juge des référés sera quasi impossible. Cela est parfaitement contraire à toute la logique qui sous-tend le droit du travail, censé protéger la partie faible au contrat. Il est absolument nécessaire, pour que les obligations de l'employeur ne soient pas purement fictives, que le salarié ait un véritable accès à une justice **gratuite, rapide, et simple d'accès**. L'obligation de saisir le juge administratif ne répond pas à ces besoins.

Le salarié, afin de ne pas subir la prescription de son droit d'agir en justice pour contester son licenciement, devrait d'autre part **saisir en parallèle le conseil de prud'hommes**. Celui-ci surseoirait à statuer dans l'attente de la décision du juge administratif, ce qui augmenterait d'autant les délais de procédure du salarié, qui attendra des années avant que son litige ne soit tranché.

Cela entraînera inévitablement **une complexification et un coût plus élevé des procédures (deux juges au lieu d'un)** alors que la création d'un bloc de compétence au juge judiciaire, comme cela est le cas en matière de rupture conventionnelle, éviterait cet écueil.

Par ailleurs, **les délais de saisine** du juge administratif sont beaucoup trop

courts pour un salarié. En trois mois il semble improbable que le salarié ait eu le temps d'analyser le PSE et de décider d'agir en justice.

Il est essentiel que **le comité d'entreprise** puisse également saisir le juge pour contester l'homologation.

Quel sera l'effet d'une annulation de l'homologation ? Il est notamment indispensable de bien préciser **qu'en cas d'annulation de l'homologation** pour cause de PSE insuffisant **le licenciement du salarié sera nul**.

Enfin, cette homologation risque d'être une occasion de **déresponsabiliser l'employeur**. Comme c'est déjà le cas en matière d'autorisation administrative de licenciement des salariés protégés, l'employeur pourrait, en **cas d'annulation d'une homologation**, demander des dommages et intérêts à l'Etat parce qu'il aura licencié sous validation de la Direccte.

9. Des délais déraisonnables

En cas d'accord collectif, il pourrait ne pas exister de seuil minimum pour les délais d'information/consultation. Syndicats et employeurs pourront donc se mettre d'accord pour fixer une procédure à quelques semaines, pourquoi pas à quelques jours. Si la procédure est fixée par un document unilatéral, l'ANI prévoit des délais en dessous desquels l'employeur ne peut pas descendre, mais ils sont extrêmement courts : en 2 mois l'employeur pourra achever sa procédure et licencier jusqu'à 99 salariés, en 4 mois il pourra en licencier 1500...

D'autre part les délais **d'expertise** pourront également être réduits.

Ces délais ne sont absolument **pas raisonnables**. Le CE ne peut pas, dans ces délais, recourir à une expertise sérieuse, analyser les documents et proposer des solutions alternatives. Ces règles ont pour objectif d'accélérer les licenciements, et d'empêcher les salariés d'être correctement informés et **de se mobiliser** pour la défense de leurs droits.

Cependant, l'information-consultation doit avoir un **« effet utile »**, selon le

droit communautaire. Or, la procédure sera tellement rapide qu'elle ne permettra pas d'assurer cet effet utile. Si le législateur ne prévoit pas de délais minimum raisonnables auxquels il sera impossible de déroger *in malus*, la loi **ne sera pas licite au regard des textes communautaires**.

D'autre part, ces délais sont des **délais « préfix »**, ce qui signifie que l'on ne peut en aucun cas les prolonger ou les interrompre. On ne pourra donc plus suspendre ou interrompre la procédure d'information/consultation ni la procédure de mise en œuvre du PSE. Exemple : si l'employeur fournit au CE une information incomplète et que le CE décide de saisir les tribunaux pour faire ordonner la remise d'informations complètes, les délais de déroulement de la procédure ne pouvant être interrompus, les salariés seront licenciés, l'employeur ne sera pas tenu de reprendre la procédure.

De la même manière : si des **droits fondamentaux** sont violés par l'accord collectif, il est aujourd'hui possible de saisir le juge à tout moment pour faire suspendre la procédure illicite avant que les salariés ne soient licenciés. Désormais cela ne sera plus possible.

Cet **emprisonnement du pouvoir du juge** et cette possibilité laissée à l'employeur de **violier de manière « efficace » des droits fondamentaux** paraît hautement inadmissible. Elle rend le **droit d'accès au juge** non effectif.

10. Le reclassement

L'ANI prévoit que, par accord collectif, pourra être fixée la date à laquelle la procédure de reclassement interne débutera. Pour le document unilatéral, le reclassement commence une fois l'homologation obtenue. Cela signifie que l'employeur pourra commencer la procédure de reclassement avant même que la procédure d'information/consultation ne soit achevée. Les salariés devront donc accepter un reclassement avant même de savoir s'ils sont visés par les licenciements et ce que prévoit le plan de sauvegarde de l'emploi. Finalement, les reclassements auront commencé alors même que l'employeur sera en pleine information/consultation : rappelons que cette dernière a

pour objet de permettre l'expression de l'avis des représentants des salariés avant que la décision finale de licenciement ne soit retenue. Une fois encore, **cela porte atteinte à l'effet utile de l'information/consultation (directive 98/59).**

11. Article 23 : les compétences professionnelles

La loi du 17 janvier 2002 (gouvernement Jospin) avait interdit ce critère qui avait été à nouveau autorisé par une loi du 18 janvier 2005 (gouvernement Raffarin).

La disposition de l'ANI vise à autoriser désormais légalement l'employeur à privilégier les compétences professionnelles sur les autres critères, ce qu'autorisait déjà la jurisprudence.

Mais ce critère est fortement subjectif et ouvre la porte à tous les **arbitraires** (discrimination, inégalités de traitement etc.).

12. Les propositions de la CGT

Afin de redonner un vrai sens à la sécurisation de l'emploi, la CGT a émis diverses propositions :

Définition plus restreinte du motif économique qui doit être strictement limité aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise.

Véritable droit au reclassement pour les salariés, élargi à toutes les entreprises du groupe, de la branche ou du bassin d'emploi.

Sanctionner l'absence de justification économique d'un licenciement et l'insuffisance des recherches de reclassement par **la nullité** du licenciement.

Droit d'intervention des comités d'entreprises leur permettant de **suspendre la procédure** de licenciement si le motif économique est inexistant. Droit suspensif également lorsque l'employeur refuse de mettre en œuvre des **propositions alternatives** alors qu'elles protègent mieux l'emploi que le projet de l'employeur.

Encadrement des plans de départ volontaires qui doivent suivre le même régime que celui des licenciements économiques (recherche de reclassement, possibilité de contester le motif économique...)

Interdiction totale des **ruptures conventionnelles** pour motif économique.

Mettre fin à **la concomitance** des procédures d'information/consultation **des livres 1** (volet social de la restructuration) **et 2** (volet économique).

Droit à expertise étendu au volet économique.

Élargissement du **droit d'alerte**.

Améliorer l'obligation de **revitalisation des bassins d'emploi**, véritable moyen de redynamiser l'économie locale.

Créer légalement la notion de co-emploi en matière de licenciement économique.

Rendre la société-mère responsable lorsqu'elle organise la faillite de sa société.

Obliger l'employeur qui ferme un site rentable à accepter des **offres de reprise**.

TEMPS PARTIEL

Article 11 – Travail à temps partiel

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.

Les négociations devront notamment porter sur :

- 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 régulières ou 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 ;
- 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.

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 :

- 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 complètes¹ ;

- 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^e 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.

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».

Un accord de branche étendu détermine :

- 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 prioritairement des « compléments d'heures ».

De plus, ces accords pourront également prévoir :

- 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.

1/ 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.

ANALYSE ET CRITIQUE CGT

L'article 11 apparaît comme une avancée. En effet, l'accord définit enfin un nombre d'heures hebdomadaires minimum pour les salariés à temps partiel (24 heures de travail hebdomadaire).

Mais à y regarder de près, cela tient uniquement de l'effet d'annonce, puisque les possibilités de défaire ce droit nouveau se multiplient au fur et à mesure des alinéas. Ainsi, un accord de branche peut déroger au seuil minimum de 24 heures et le salarié peut, soi-disant faire le choix d'y renoncer.

Finalement, ce dispositif sert surtout à sécuriser l'hyper flexibilité des salariés à temps partiel en confortant les dispositifs d'annualisation (la modulation du temps de travail, etc.) en légalisant des pratiques précédemment condamnées par les juges, tels que les avenants contractuels augmentant le temps de travail.

1. Les problématiques juridiques soulevées :

- **Le dispositif de majoration des heures complémentaires est discriminatoire.**

L'accord pose la règle suivante (des dérogations défavorables sont possibles par accords collectifs) : les heures complémentaires seront majorées de 10% dans la limite d'1/10 d'heure au delà de la durée contractuelle, puis de 25% dans la limite d'1/3 d'heure au-delà de la durée contractuelle.

Le taux de majoration des heures complémentaires est donc différent de celui des heures supplémentaires. Or, la situation entre salariés à temps plein et à temps partiel est comparable, donc rien ne justifie cette distinction. De plus, les emplois à temps partiel sont, dans l'im-

mense majorité des cas, occupés par des femmes ; ainsi, la règle énoncée dans l'ANI est discriminatoire (discrimination indirecte à l'égard des femmes).

- **Le temps minimal et ses dérogations : inégalités de traitement entre nouveaux entrants et actuels salariés**

L'accord dispose que la durée hebdomadaire d'un contrat temps partiel est au minimum de 24 heures. Cependant, une multitude de dérogations est envisagée et parmi elles, une distinction est opérée entre les salariés en emploi et les futurs salariés de l'entreprise. Le texte est extrêmement ambigu sur ce point, mais il semblerait qu'en l'absence d'accord de branche, la durée minimale d'activité ne s'applique pas aux salariés actuellement en emploi. Cela constituera une inégalité de traitement entre salariés.

2. Le principe de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et la vie personnelle est directement impacté.

La modulation du temps de travail est accentuée par de nouvelles dispositions dont l'impact sur la vie privée est extrêmement lourd. Or, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dans son article 33 et l'article 8 de la CEDH, posent le principe de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle directement invocable devant les juridictions judiciaires.

Plusieurs mesures de l'accord entrent en contradiction avec ce droit à une vie familiale normale :

- les avenants au contrat de travail permettant de faire varier le temps de tra-

vail sont sans limite quant à leur propre durée et quant à la durée du travail imposée. 8 avenants pourront être signés par an, le salarié étant dans un lien de subordination l'empêchant de refuser ces modifications. Les variations du temps de travail sont donc accentuées, comment arriver alors à organiser sa vie familiale ?

Au passage, cela permettra aux employeurs de ne pas payer ces heures comme des heures complémentaires (contrairement à la jurisprudence actuelle), ces heures ne seront pas majorées.

- l'accord incite les négociateurs de branche à discuter du nombre et de la durée des périodes d'interruption d'activité. Ceci, alors même que la législation actuelle limite le nombre d'interruption d'activité à une seule et d'une durée inférieure à deux heures. Les accords dérogeant à cette règle devant prévoir des contreparties.

Or, l'ANI incite à multiplier les interruptions d'activité, alors même que l'on sait que c'est ingérable pour le salarié (la salariée dans la plupart des cas), qui ne peut rien faire de ce temps d'attente.

Conclusion :

A minima, il faut respecter le principe d'égalité de traitement et celui de non discrimination en alignant le régime du taux de majoration des heures complémentaires sur celui des heures supplémentaires.

De plus, les 24 heures doivent constituer un réel socle minimum et les modulations du temps de travail doivent être évitées.

Article 22 – Expérimenter le contrat de travail intermittent

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.

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 ajouté 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.

Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

ANALYSE ET CRITIQUE CGT

Le CDII est un contrat qui implique une précarisation des salariés encore plus grande que le CDD. En effet, ce contrat a pour effet de faire travailler le salarié que quelques semaines ou quelques mois dans l'année. C'est une sorte de temps partiel modulé sur l'année. Le CDII ne garantit aucune durée minimale de travail sur l'année. Plus précisément, ce volume d'heures minimal doit être prévu dans le contrat de travail : il est donc laissé à la négociation de gré à gré, et comme il n'y a pas de socle légal ou conventionnel minimum, le contrat de travail pourra prévoir un temps de travail minimum d'une poignée d'heures par an par exemple !

Les horaires sont de plus extrêmement flexibles et mouvants. Le salarié a donc de grandes difficultés à prévoir la répartition des horaires et donc à concilier son CDII avec un autre CDII ou un autre CDI à temps partiel.

Concernant les emplois qui par nature comportent des périodes travaillées et non travaillées, il existe déjà un dispositif : le CDD saisonnier, qui permet au moins de percevoir les allocations chômage quand le salarié ne travaille pas, ce qui n'est pas le cas avec le CDII.

Pour ces raisons, il est indispensable de ne pas étendre la possibilité d'uti-

lisation de ce type de contrat qui vise uniquement à dénaturer le CDI.

Par analogie avec les nouvelles dispositions sur le temps partiel, les signataires auraient dû au minimum prévoir que la durée moyenne de travail ne peut être inférieure à 24 h par semaine. Que les périodes non travaillées doivent donner lieu à une indemnisation qui représenterait 10% du salaire qui aurait été perçu sur les périodes non travaillées.

ÉVITEMENT DU JUGE

Article 25 – Faciliter la conciliation prud'homale

En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier, et ayant le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 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

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

Toute demande portée devant les prud'hommes¹ 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 Bu-

reau de Jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et justifier du montant des condamnations qu'il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Article 24 - Sécurité juridique des relations de travail

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.

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.

Article 26 - Délais de prescription

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 mois².

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.

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.

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

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

Article 24 – Irrégularité de forme => sanction de fond

Aujourd'hui, dans certains cas, une irrégularité qu'on appelle « de forme » est sanctionnée, non pas par de simples dommages et intérêts, mais par la nullité ou la requalification de l'acte tout entier.

Exemple : Requalification du CDD en CDI en l'absence de contrat écrit. Cette sanction de fond d'une irrégularité de forme est indispensable à la sauvegarde des droits des salariés : elle a tout simplement pour objectif de permettre au salarié de savoir qu'il est en CDD, cela paraît relativement essentiel !

Autre exemple : si une lettre de licenciement contient des motifs imprécis, le licenciement est qualifié de « sans cause réelle et sérieuse ». Si l'on revient sur cette sanction de fond, les employeurs pourront licencier sans invoquer de motif précis ou même sans invoquer de motif du tout. Le salarié n'a alors plus aucune chance de pouvoir contester son licenciement, puisqu'il ne saura même pas pourquoi il est licencié.

Ces irrégularités -dites de forme- sont en réalité tout à fait substantielles et il ne peut être envisagé de les sanctionner uniquement par des dommages et intérêts équivalents à un mois de salaire.

Article 25 – Forfaitisation du préjudice subi

Avant l'audience de jugement, les parties se retrouvent devant un bureau de conciliation. Le juge doit s'efforcer de concilier les deux parties, **dans le respect des règles du droit et des intérêts de chacun**. Le juge ne peut pas léser le salarié de ses droits.

Or, l'article 25 de l'ANI permet désormais aux parties de mettre fin au litige en conciliation, moyennant une contrepartie forfaitisée d'un montant extrêmement faible. Ce sont des sommes **dérisoires** par rapport à celles qui sont habituellement obtenues en justice (les dommages et intérêts peuvent monter

jusqu'à 3 ans de salaire). Le forfait est calculé en fonction de **l'ancienneté** du salarié. Or, ce critère ne correspond à rien, il est **totalelement déconnecté** des demandes formulées par le salarié, qui sont fonction **du préjudice subi**.

De plus, que se passera-t-il pour les demandes **qui ne portent pas sur la rupture** du contrat (unicité de l'instance) ? L'acceptation du forfait vaut-elle renonciation également à toutes les autres contestations ? Il semble que cette interprétation serait une lecture trop extensive de l'ANI.

Quid également de **l'indemnité légale ou conventionnelle** de licenciement ? Si l'employeur licencie illégalement son salarié pour faute grave, il ne lui versera pas d'indemnité de licenciement. Les 2 mois de salaire que percevra par exemple en conciliation le salarié qui a entre 0 et 2 ans d'ancienneté, seront alors censés couvrir à la fois l'indemnité légale et conventionnelle, et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : la somme en est d'autant plus dérisoire.

D'autre part, l'acceptation du forfait ne peut pas faire l'objet d'un **recours** (or, quid des vices du consentement, etc. ?).

Ce forfait risque fort de **devenir la norme**, la règle sur laquelle s'appuieront les juges également en bureau de jugement, ce qui aura pour conséquence de léser les salariés et de permettre à l'employeur de violer la loi à moindre frais.

Cette forfaitisation interroge sur sa légalité au regard des conventions internationales (**OIT n°158** art. 10), qui prévoient que le licenciement injustifié doit faire l'objet d'une « **indemnité adéquate** ». Cela signifie que l'indemnité doit être conforme au préjudice subi et se faire **au cas par cas** et non pas forfaitairement.

D'autre part, cela interroge sur les pouvoirs du juge, qui devient inactif, constitue une simple chambre d'enregistrement des manœuvres de l'employeur pour échapper à la sanction de ses

manquements. A quoi sert le juge, s'il n'a pas l'obligation de vérifier que l'accord trouvé entre les parties, **préserve les droits de chacune d'elles ?**

On assistera à une aberration : le salarié sera **mieux protégé s'il signe une transaction**, sans avoir recours au juge, puisque en cas de transaction, l'employeur est tenu de lui verser une contrepartie adéquate, en échange du renoncement du salarié à saisir le tribunal. Alors que le salarié, qui accepte le forfait sous le regard du juge de conciliation, n'a aucune garantie. C'est une vraie inégalité de traitement !

Cet article a pour soi-disant objectif de revitaliser la conciliation. Or, l'obstacle majeur sur lequel bute la conciliation est en réalité l'absence de comparution personnelle des employeurs, qui empêche toute tentative de concilier. La solution est donc d'abord à chercher de ce côté-là...

En réalité, cet article a pour unique objectif de revenir sur la jurisprudence protectrice des droits des salariés :

Cass. Soc. 28 mars 2000 n°97-42419 «la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à **la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles** ; qu'en conséquence, cet acte, ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs ; que si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie ;

Et attendu qu'en constatant que le salarié n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues, la cour d'appel a fait ressortir que **les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office**, en sorte que l'accord constaté par le procès-verbal de conciliation était nul ; »

Enfin, nous nous interrogeons sur l'utilité du dernier paragraphe de cet article 25 : il ne serait pas envisageable qu'il vise à remplacer entièrement l'article correspondant dans le code du travail (L.1235-1) selon lequel « *si un doute subsiste, il profite au salarié* ».

Article 26 - Délais de prescription

La prescription qui était déjà passée de 30 ans à 5 ans en 2008 est aujourd'hui portée à 24 mois à partir du moment où le salarié « *a connu ou aurait dû connaître* » les faits lui permettant d'agir (art. 2224 du code civil).

Concernant les salaires, le délai de saisine du juge est également de 24 mois, mais en revanche, la réparation sur les salaires peut porter sur une période maximum de 36 mois à compter de la saisine du juge. Conséquence : **le droit civil** prévoit une prescription de 5 ans pour tous les **versements périodiques** : or, le versement du salaire, qui est lui aussi périodique, se prescrit quant à lui par 3 ans. Il est étonnant de constater que le droit de travail déroge ici au droit civil, à propos d'un contrat où il existe une partie faible à protéger, le salarié. Rappelons également que **les créances salariales sont juridiquement considérées comme des créances alimentaires** : le salarié en a besoin pour vivre.

La prescription du droit pour obtenir réparation est une réelle injustice. Dans un contrat à exécutions successives comme l'est le contrat de travail, des délais aussi courts sont inadmissibles : **tous les 3 ans, l'employeur est amnistié** de ces manquements si le salarié n'a pas saisi le juge. Or, on sait parfaitement que **les salariés en emploi ne saisissent jamais le juge contre leur actuel employeur**.

Ces délais restreints sont **contraires à l'article 6§1 de la CESDH qui protège le droit d'accès au juge**.

Pour l'illustrer, prenons l'exemple du salarié qui apprend au bout de **7 ans** qu'il a été désavantagé par rapport à d'autres salariés faisant le même travail que lui dans un autre établissement que le sien. Si la justice reconnaît l'inégalité de traitement, il ne sera indemnisé que sur **36 mois**.

En matière de **discrimination**, un doute subsiste : la réparation intégrale est-elle maintenue (la question se pose puisque la note de bas de page renvoie uniquement au premier paragraphe sur les délais de saisine) ? Rappelons que la directive sur les discriminations impose la réparation intégrale.

D'autre part, certes l'ANI exclut les actions fondées sur la discrimination, mais il reste muet sur le harcèlement. Or, **le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination selon le droit communautaire**. Le harcèlement a ceci de particulier qu'il commence de façon insidieuse, par les actes successifs, souvent sur plusieurs années. Aussi le salarié met un temps assez long pour prendre conscience qu'il subit un harcèlement, mais les dégâts, notamment sur sa santé, ont des conséquences qui peuvent couvrir une période supérieure à 36 mois. Le harcèlement doit donc également faire l'objet d'une **réparation intégrale**, en conformité avec la directive sur les discriminations et le harcèlement.

Faut-il rappeler que le droit du travail doit protéger la partie la plus faible, celle soumise au lien de subordination ? Pourtant l'article 26 n'apporte une sécurisation que pour l'employeur. En outre, la justice, pour jouer son **rôle dissuasif**, doit mettre en place des **sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives**. Force est de constater qu'avec le raccourcissement des délais prescriptions, c'est une diminution des sanctions pour l'employeur et une moindre réparation pour le salarié.

INFO CONSULTATION DES IRP

Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP

1. Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique¹ sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

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.

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

Elle comprend au moins 5 rubriques, 6 pour les groupes :

- investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),
- rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles,
- rémunération des financeurs,
- flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière),
- transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – 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.

2. Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative,
- une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

3. L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

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

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4. Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, ...).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis. 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.

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 préfix, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition², et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-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.

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.

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.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable 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.

Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comi-

té 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.

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-comptable³ 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.

ANALYSE ET CRITIQUE CGT

Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP

Les dispositions de l'accord du 11 janvier 2013, relatives à l'information-consultation des représentants du personnel, sont présentées comme étant de nature à renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mais si l'accès à l'information est en apparence amélioré, il est loin de permettre à l'ensemble des IRP d'y voir plus clair. Et le patronat obtient en contrepartie un renforcement de l'obligation de discrétion des élus et mandatés et l'enfermement des expertises dans des délais préfix sans dérogations possibles.

Ambiguïtés autour du droit à l'information et consultation du comité d'entreprise

- a. Aujourd'hui : une information complète pour faciliter la consultation

La loi énumère une série de documents que le chef d'entreprise doit communiquer au comité d'entreprise périodiquement ou ponctuellement. Elle impose aussi à l'employeur l'élaboration de rapports spécifiques pour le comité, en particulier un rapport annuel d'ensemble sur la situation de l'entreprise.

Les informations et rapports que doit fournir l'employeur au comité d'entreprise ainsi que les informations qui accompagnent obligatoirement les consultations du comité, signifient que jusqu'à présent le législateur a voulu privilégier l'information du comité avec l'idée qu'une information complète facilite les consultations dans de bonnes conditions.

Chaque année le comité d'entreprise peut ainsi recourir à un expert comptable payé par l'entreprise pour l'examen des comptes de l'entreprise (1). S'ajoutent d'autres expertises légales,

telles que le recours à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies.

- b. Demain : une source d'information exclusive

Une base de données unique remplace l'ensemble des informations économiques et sociales, données de façon récurrente aux institutions représentatives du personnel (IRP), sous forme de rapports ou autres. Cette base serait mise à jour régulièrement.

Cette idée est issue de la précédente négociation sur la modernisation du dialogue social. Elle avait reçu l'adhésion de tous les syndicats. Mais le Medef et les signataires en détournent le sens.

Alors que cette base de données devrait permettre de présenter, en la synthétisant, l'importante documentation remise au comité d'entreprise pour faciliter sa compréhension par les élus et mandatés, l'accord en fait une source d'informations exclusives. C'est donc un faux cadeau fait aux IRP.

Cette disposition risque de remettre en cause certaines informations. Notre crainte est aussi que certaines consultations régulières du comité d'entreprise soient remises en cause car l'accord se garde bien d'en parler.

En effet, les informations livrées par la base de données unique constitueront le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Il s'agit là d'une nouvelle consultation. Va-t-elle s'ajouter aux sept consultations annuelles actuellement existantes ? Va-t-elle les remplacer ? Le plus grand flou règne. Prenons par exemple, le cas des comptes annuels de l'entreprise, qui fait l'objet aujourd'hui d'une consultation obligatoire avec recours à l'expert-comptable payé par l'entreprise. L'annexe à l'accord précise que la base

de données comprend les comptes annuels. Doit-on en déduire que la consultation sur ces comptes est en quelque sorte absorbée par la consultation sur les options stratégiques ?

En résumé, des garanties doivent être apportées lors de la transcription législative sur :

1. le risque de déperdition des informations ; on ne peut accepter par exemple que des indicateurs tels que le bilan social disparaissent ;
2. le devenir du calendrier annuel des informations et consultations du comité d'entreprise ;
3. le nombre de réunions consacrées à la consultation sur les options stratégiques de l'entreprise, car le traitement en une seule réunion annuelle des informations contenues dans la base risque de déboucher sur une consultation de façade ;
4. le CE ne peut rendre un avis négatif implicite ; un avis est ou n'est pas.

Autre point qui nous semble inquiétant : Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant des différentes rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise. C'est un premier pas gagné par le patronat contre la sévérité de la jurisprudence sur la rétention de l'information due au comité d'entreprise. Or, celui-ci souhaite depuis longtemps remplacer les dispositions légales par des accords collectifs moins exigeants.

Points positifs : La base de données revêt un caractère prospectif en portant sur les trois années suivant celle au cours de laquelle elle est établie et il est affirmé que les informations ponctuelles demeurent (par exemple introduction de nouvelles technologies ou opération de restructuration).

Au-delà, nous ne pouvons que consta-

ter pour le déplorer un renversement de tendance du champ d'intervention des IRP du social vers l'économique afin de leur faire accepter ou de les associer à une stratégie d'entreprise davantage tournée vers les contraintes du marché, au détriment de la finalité sociale de telles institutions.

Le renforcement de l'obligation de discrétion

L'obligation de discrétion des élus du personnel est renforcée puisqu'il suffira que l'employeur déclare que les informations doivent rester confidentielles pour que les élus soient tenus de respecter. C'est un recul car aujourd'hui, l'information donnée doit être en plus objectivement confidentielle (ce qui est rarement le cas). En effet, si l'information n'est pas réellement et objectivement confidentielle (par exemple si la presse économique l'a déjà rendue publique, ou si l'information est déjà connue du personnel), la discrétion ne s'impose pas aux représentants du personnel.

Cette disposition constitue une atteinte à la liberté d'expression des élus et mandatés. Elle vise à limiter l'interaction entre élus et mandants dans le cadre de problèmes touchant directement la vie des salariés. Elle doit être mise en relation avec une proposition de loi créant un «secret-entreprise», sur le modèle du «secret-défense» (issue d'un député de l'ancienne majorité), qui pourrait être remise en discussion à l'initiative par l'actuel ministre de l'économie, et dont les termes généraux visant à protéger le secret des affaires, renforcerait encore la loi du silence imposée aux IRP.

Il n'est pas certain que ce renforcement de l'obligation de discrétion soit compatible avec le droit européen et notamment la directive n° 2002/14 du 11 mars 2002 relative à l'information-consultation des travailleurs. Selon ce texte, l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation. Le tout de façon à conférer un caractère utile à la démarche. En effet, si le secret auquel sont tenus les IRP devait avoir pour conséquence de les priver de rendre compte à leur

mandant de certaines informations décidées comme telles par l'employeur on ne voit pas bien comment ils pourraient préparer utilement la consultation.

On peut aussi se reporter à l'article 6 de la directive européenne qui, lorsqu'elle évoque l'obligation de confidentialité, fait référence au caractère nécessairement objectif des informations données comme confidentielles.

En permettant au chef d'entreprise de déterminer subjectivement ce qui est confidentiel et ce qui ne l'est pas, l'ANI évacue toute objectivité du caractère confidentiel des informations. Ce qui sera sans doute source de contentieux dans la mesure où les IRP auront intérêt à saisir le juge des référés pour obtenir la déclassification des informations données comme confidentielles.

Un droit à l'expertise fragilisé

- a. Une nouvelle expertise en partie financée par le comité

L'accord institue une nouvelle possibilité d'expertise afin d'analyser les informations livrées par la base de données unique. Mais cette mission est financée à seulement 80 % par l'entreprise et à 20 % sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise. Et la rédaction de l'annexe laisse supposer que cette nouvelle expertise remplacera l'examen annuel des comptes par un expert. Ce point doit être précisé car l'examen annuel des comptes par un expert payé à 100 % par l'employeur ne saurait se confondre selon nous avec le recours à l'expertise dans le cadre de la consultation sur les options stratégiques.

En outre, cette expertise est enserrée dans des délais préfix insusceptibles de dérogation, donc de prolongation, ce qui entravera de facto des investigations poussées de l'expert (2). Qui plus est la rémunération de l'expert se fera dans le cadre d'un barème ce qui là encore sera source de limitations.

Conscients sans doute d'une incompatibilité possible avec le droit européen (directive n° 2002/14 précitée), les signataires ont pris soins de préciser que ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à

l'expertise fournies par l'employeur 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 estimerait manquants.

Par ailleurs, la rédaction alambiquée du paragraphe sur le recours aux expertises, laisse planer un doute si ce ne sont pas l'ensemble des expertises existantes qui seront enfermées dans des délais préfix et à la barémisation des coûts de l'expertise. Ce point doit être précisé afin d'être mis en accord avec l'affirmation du premier paragraphe de l'article 12 selon lequel « une base de données unique 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 ».

Même ambiguïté lorsque le comité d'entreprise est informé et consulté sur la recherche d'un repreneur : il est affirmé qu'il peut faire appel à un expert. Il faudrait préciser que celui-ci est à la charge de l'entreprise.

- b. Le CHSCT attaqué sur son droit à l'expertise

Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements et plusieurs CHSCT, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, chacun d'entre eux ne pourra pas décider librement d'une expertise sur le projet de l'employeur, mais devra participer à la création d'une instance de coordination ad hoc et faire appel à une expertise unique. Là encore, celle-ci devra être réalisée dans un délai préfix (le même que celui qui serait fixé en cas d'expertise comptable). Cet article de l'ANI poursuit un triple objectif qui est pour nous inacceptable :

- il accède aux demandes récurrentes du patronat pour faire baisser le nombre et le coût des expertises CHSCT ;
- il risque de remettre en cause la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, en l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés, le projet qui excède nécessairement les prérogatives

de chacun des CHSCT impose la consultation de tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites (Cass. soc. 30 juin 2010, n° 09-13640, CHSCT de l'UIRD c/ société France Télécom) ;

- il permettra d'accélérer la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise lorsque celle-ci nécessite que le comité dispose préalablement de l'avis du CHSCT pour rendre son propre avis (3).

Plutôt que renforcer l'institution du CHSCT en créant un CHSCT central sur le modèle CE/CCE, l'ANI affaiblit les compétences des CHSCT au niveau des établissements alors que pour qu'une expertise sur les conditions de travail soit efficace (ainsi que la consultation du CHSCT), elle doit être réalisée au plus près des réalités locales.

Compte tenu des risques évoqués plus haut et des pouvoirs limités de l'instance « ad hoc », la transcription législative doit donc garantir la consultation de chaque CHSCT concerné par un projet qui relève de son domaine de compétence.

Des IRP virtuelles la 1ère année

L'article 17 sur la mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise prévoit 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.

A l'heure actuelle, dès lors que le seuil d'effectif a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, l'employeur est assujéti à l'obligation de mettre en place l'institution (DP et CE), ce qui signifie qu'il doit organiser les élections et négocier un protocole d'accord pré-électoral, l'institution commençant à fonctionner une fois le résultat des élections proclamé

Avec l'ANI, il gagne une année entre le moment où il est assujéti à l'obligation et la mise en place effective de l'institution. Pour bénéficier de ce bonus consenti par les syndicats signataires, il devra organiser les élections des représentants du personnel concernés dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

Ainsi, les DP et les membres du CE seront élus et titulaires de leur mandat, mais ils ne pourront pas l'exercer pendant 9 mois puisque l'institution sera virtuelle ! Ce qui signifie en pratique, que l'exercice effectif de leur mandat sera réduit de 4 ans à 3 ans et trois mois. L'ANI invente donc, et c'est une première, le mandat fantôme !

Par obligations complètes il faut sans doute entendre : avoir des élus du personnel mais ne pas leur laisser disposer du nombre minimum d'heures de délégation prévu par la loi puisque l'institution n'est pas censée fonctionner ; ou avoir élu des membres pour le comité d'entreprise mais ne pas être contraint de les informer et de les consulter pendant 9 mois même s'ils devraient l'être (par exemple en cas de licenciement économique).

Une telle disposition est notamment en contradiction avec l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'UE selon lequel les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation en temps utile.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

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

Les parties signataires sont convenues que :

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.

Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :

- 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.

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 état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1^{er} janvier 2016.³

2.

- c. 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^o/ 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.
- d. A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2^o 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.

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

3. Les dispositions visées aux 1^o et 2^o 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.

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.

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.

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.

ANALYSE ET CRITIQUE CGT

GÉNÉRALITÉS SUR LES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ

94% des personnes en France étaient couverts en 2009 par une complémentaire santé, tant en individuel qu'en collectif (source IRDES), 4 millions de personnes restent donc sans complémentaires.

Entre 1980 et 2008, le reste à charge de l'assuré social passe en moyenne de 217€ à 549€ par personne et par an à prix relatif (éco-santé, compte de la santé 2009), soit 80% des dépenses prises en charge en 1980 contre 75,5% en 2009.

Il est donc important de regagner une sécurité sociale de haut niveau. C'est ce dont la CGT est porteuse.

1. Nous demandons que tous les salariés soient couverts par une complémentaire santé.

Nous demandons qu'il y ait obligation de mettre en place une complémentaire santé dans toutes les entreprises quelque soient leur taille et leur secteur d'activité.

Ceci n'est pas écrit dans le texte de l'ANI (les entreprises non soumises aux négociations obligatoires et non couvertes par un accord de branche semblent exclues du périmètre de l'application de l'ANI).

2. Nous demandons que la branche puisse continuer à faire des désignations.

« Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :

- les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. »

C'est une atteinte à la négociation collective.

- Le choix du ou des assureurs se fera par l'entreprise et non plus au niveau de la branche ; ou c'est souvent l'employeur qui décide, la mise en place pouvant se faire par décision unilatérale de l'employeur, référendum ou accord. Quand le choix des organisations syndicales ne lui convient pas, il prend une décision unilatérale : article L911-1 du code de la sécurité sociale.
- C'est un cadeau aux assurances à but lucratif qui sont très présentes dans les accords d'entreprise, mais peu dans les accords de branches où on retrouve plutôt les mutuelles et les institutions de prévoyance grâce à la pression des syndicats ;

« Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pour garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence. »

- Les désignations disparaissent au profit des recommandations (elles ne sont pas reconnues dans le code de la sécu où seules les désignations figurent). Elles n'ont aucun effet d'obligation et ne permettent pas la mutualisation ; en l'absence de mutualisation, la présence de différents assureurs opérant sur une même branche augmentera les coûts et rendra difficile le suivi des accords par les organisations syndicales. L'accord de branche avec désignation d'un ou deux assureurs (mutuelles, institutions de prévoyance) permet la mise en place au niveau de la branche d'action de prévention spécifique. (Exemple AG2R au niveau de la boulangerie, lutte contre l'asthme et la rhinite allergique liés à la farine et caries dentaires liées au sucre.).
- C'est une non sécurisation des salariés. L'article L932-9 du

code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas de non paiement par l'employeur de la cotisation, l'institution a le droit de dénoncer l'adhésion ou de résilier le contrat dix jours après l'expiration du délai de trente jours, le code des assurances prévoit la même chose, mais le même article du code de la sécurité sociale ajoute : « Lorsque l'adhésion à l'institution résulte d'une obligation prévue dans une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, l'institution ne peut faire usage des dispositions du présent article relatives à la suspension de la garantie et à la dénonciation de l'adhésion de l'entreprise ou à la résiliation du contrat. » Seule la désignation permet cette garantie.

« 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. »

- Actuellement dans les organismes à but non lucratif, l'action sociale est financée par les résultats excédentaires des mutuelles ou des institutions de prévoyance, parfois une branche propose une partie de cotisation pour une action sociale spécifique. Ce n'est évidemment pas le cas des assureurs à but lucratif où l'excédent sert à rémunérer les actionnaires ;
- C'est là encore, une cotisation mise en place pour permettre au secteur lucratif de s'aligner en respectant des « objectifs de solidarité » sans perdre de la rémunération des actionnaires, mais le tout sans obligation de l'entreprise ;
- Les droits non contributifs n'existent pas en santé, ils existent uniquement en retraite. S'il y a une contribution pour des droits, ils ne sont plus « non contributifs ».

3. Nous voulons que pour les salariés les plus pauvres, lorsque la cotisation dépasse 10% de leur salaire, l'excédent soit pris en charge par l'employeur.

Actuellement les salariés à temps partiels, les apprentis dont la cotisation serait supérieure à 10% de leur salaire ainsi que les bénéficiaires de la CMU-C sont dispensés d'adhésion. L'ANI ne résout pas ce problème. Nous voulons donc que pour ces salariés l'employeur prenne en charge l'excédent.

Cela permettra de lutter contre les temps partiels très courts et d'étendre plus largement la complémentaire santé, puisque c'est le souhait des signataires.

4. Nous demandons que les délais soient raccourcis.

« 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 état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1er janvier 2016 ».

- Lorsqu'un accord de branche est signé, il doit passer en commission d'extension, d'abord à la Direction de la sécurité sociale pour avis, puis au ministère du travail. Cela va rallonger le temps de mise en place des accords signés, surtout s'ils sont renvoyés à la négociation, ne pouvant être étendus en l'état.
- Les entreprises concernées ont jusqu'au 1er janvier 2016 pour se mettre en conformité.

5. Nous exigeons que la complémentaire ne puisse en aucun cas être inférieure à la CMU-C

« A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2° seront alors tenues, au plus tard à compter du 1er 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 for-

fait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100€ par an).

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs. »

Pour les entreprises non couvertes par un accord, mais ayant l'obligation de mettre en place une couverture santé :

- La participation de l'employeur sera de 50%, alors que la moyenne nationale est de 57% (source INSEE : Guillaume et Rochereau, 2011) ;
- Le niveau de prise en charge de cette complémentaire basique est inférieur à ce que la Sécurité sociale a estimé nécessaire pour la CMU-C : (source : cmu.fr, via Amélie) :
 - Optique : Entre 178€ et 428€ pour les verres selon les corrections, plus 131,35€ pour la monture une fois par an, contre 100€ dans le contrat ;
 - Prothèse dentaire : 154,75€ CMU-C, 125% du tarif sécu soit 136,50€ pour le contrat ;
 - L'orthopédie occidentale pour les jeunes de moins de 16 ans, les prothèses auditives et le matériel médical (canne, pansements ...) sont pris en charge par la CMU-C et pas par le contrat.

C'est vraiment un contrat au rabais ! Il risque aussi d'être considéré comme discriminatoire : dans une même entreprise, des salariés ne payant pas de cotisations seront mieux protégés que ceux cotisant. Les salariés seront incités à prendre une sur complémentaire où des nouveaux seront mis en place.

Article 2 : Portabilité

6. 6 : Le salarié doit automatiquement garder sa complémentaire lorsqu'il est mis au chômage, il doit être préservé en cas de dépôt de bilan de l'entreprise. C'est la désignation au niveau de la branche qui

permet le mieux d'assurer cette garantie.

Pour tous les accords existants, il faut exiger que soient mis en place des avenants pour passer de 9 à 12 mois ; la santé et la prévoyance en même temps.

L'avenant N°3 du 18 mai 2009 sur la portabilité des droits a été signé par la CGT.

- Un bilan devait être fait au bout de 2 ans. Il ne l'a pas été, nous ne savons pas quel pourcentage de salariés pouvant en bénéficier l'ont accepté, nous n'avons pas de possibilité de contrôle pour savoir si les employeurs ont systématiquement informés les salariés de leurs droits. Nous n'avons pas d'éléments de comparaison entre les entreprises où une mutualisation a été mise en place et les autres. Nous ignorons comment cela c'est fait pour les salariés dont les entreprises ont fermé ;
- Nous sommes pour la mutualisation, mais comment mutualiser la portabilité, quand justement les nouveaux accords mis en place ne le permettront plus au sein de la branche ;
- L'avenant N°3 du 18 mai 2009 précise que lorsqu'il y a mutualisation et qu'il existe un accord santé et un accord prévoyance, les deux ne peuvent être dissociés. Pour les accords mutualisés déjà mis en place comprenant la santé et la prévoyance, il est impossible de ne pas étendre en même temps de 9 à 12 mois les deux.
- Dans l'avenant cohabitaient deux possibilités : soit la mutualisation, soit le salarié continuait de payer ses cotisations comme lorsqu'il était en activité. De ce fait, il avait 10 jours pour renoncer s'il le souhaitait, à la complémentaire. Nous avons toujours combattu à la CGT cette possibilité lorsqu'il y avait mutualisation. Le salarié a payé une surcote lorsqu'il était en activité pour se couvrir en cas de chômage, il doit donc avoir droit à sa complémentaire santé.

FORMATION

Article 5 – Création d'un compte personnel de formation

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après :

Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- Il est universel : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;
- Il est individuel : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- Il est intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quel que soit la fréquence des changements.

Il est régi selon les principes suivants :

- Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein¹. Des prorata sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;
- Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ;
- Le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. 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.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'État 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'État, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

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.

Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article.

Article 6 – Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R.6322-20 du code du travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

Article 9 – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre.

À ce titre, les 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.

Cette possibilité est subordonnée:

- 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.

Article 14 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

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.

1. Prenant appui sur les informations disponibles dans la base de données unique visée à l'article 11 ci-dessus, la négociation visée à l'article L.2242-15 du code du travail est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Outre les éléments déjà prévus par ledit article, cette négociation inclut :

- les grandes orientations du plan de formation ;
- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- 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.

2. La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place en application de l'article L. 2242-15.

3. Les branches professionnelles ou les entreprises mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. A cet effet, elles s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

4. les parties signataires attirent l'attention des entreprises dotées de délégués syndicaux, non assujetties aux dispositions de l'article L.2242-15 du code du travail, sur l'intérêt qui s'attache, tant pour elles que pour leurs salariés, à l'ouverture de négociations telles que celles prévues audit article.

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.

1/ Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

Article 5 – le compte personnel

Comme de nombreux journalistes spécialisés de la formation professionnelle l'ont souligné, le compte personnel tel que décrit dans l'accord du 11 janvier 2013 aspire (fait disparaître) le DIF actuel auquel il se substitue. Qui plus est, le DIF est le seul ingrédient alimentant le compte ce qui présente ce dernier comme un substitut de DIF.

L'alimentation du compte personnel issu de l'ANI n'est constituée que de l'équivalent du DIF actuel mais avec une dégradation de la liberté de mise en œuvre, spécifiquement en terme de portabilité à l'occasion de l'arrivée dans une nouvelle entreprise. Alors que le salarié peut aujourd'hui utiliser les moyens liés aux heures de DIF dont il disposait lors de la rupture de son précédent contrat pour financer une action de formation en dehors du temps de travail contre l'avis de son nouvel employeur, le compte personnel ne peut être utilisé qu'avec l'accord de l'employeur.

L'article 5 définit trois grandes priorités que la CGT peut adopter (et même en proposer l'application pour d'autres dispositifs ou droits) : il se veut universel, individuel et intégralement transférable tout au long de la vie. Il ne faut pas oublier que le droit à la formation est inscrit dans le préambule de la constitution française de 1946 : « La nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». Il est associé au droit à l'emploi, lui aussi inscrit dans le préambule de la constitution, ce qui donne à la formation professionnelle une de ses finalités : former le travailleur¹ (en même temps qu'elle doit contribuer à former l'Homme et le citoyen.

Quelques questions restent à régler :

- l'universalité doit-elle concerner seulement les salariés (dans et hors emploi) ? Ou l'ensemble des travailleurs (toute personne sortie de formation initiale dans le privé

comme dans le public) ? Il est dit « toute personne » mais aucune définition de la personne dont il est question n'est proposée.

- pour assurer l'universalité, il faut un cadre légal inscrit dans la hiérarchie des normes. C'est donc la loi qui doit l'installer, mais à quel niveau, si l'on veut couvrir aussi bien les salariés de droit privé et les agents des fonctions publiques? Voire au-delà, les professions libérales et les non salariés.
- le caractère individuel du compte personnel doit être associé à des droits attachés à la personne garantis collectivement. Se pose alors la question de la libre utilisation de ces droits par le détenteur du compte. Or, le texte impose l'agrément de l'employeur pour l'utiliser et la mobilisation systématique pour tout accès à une formation individuelle (ne le sont-elles pas toutes ?) aussi bien pour un salarié que pour un demandeur d'emploi.
- la transférabilité intégrale vient simplement compléter les ingrédients de la portabilité définis dans l'ANI du 5 octobre et la loi du 24 novembre 2009. Le fait de conserver le décompte en heures sans poser la question de leur valorisation est une bonne chose, à condition que le taux horaire des formations accessibles à l'aide du compte ne soit pas plafonné par ailleurs, ce qui pourrait porter le risque d'une minoration de valorisation par rapport aux 9,15 euros actuels.
- enfin, le DIF est d'abord un droit d'initiative laissé au libre arbitre de la personne qui en dispose. Le report sur un compte personnel fait disparaître cet aspect alors, qu'au contraire, l'article L6314-1 définit un droit d'initiative pour accéder à une formation qui a besoin d'être outillé de modalités

d'exercice.

La mobilisation du compte personnel par le demandeur d'emploi est strictement encadrée, notamment par « des priorités de formation définies conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ». Or, il n'existe aucune modalité de négociation et de définition des dites priorités et rien n'est dit à ce sujet.

Cette définition de priorités codéterminées par les organisations syndicales, patronales et les pouvoirs publics est à rapprocher de la dernière délibération adoptée par le CPNFP² à l'initiative du MEDEF (non signée par la CGT) qui appelle à une négociation régionale permettant de définir les stratégies de formation des demandeurs d'emploi. La délibération allant même jusqu'à réclamer la prévalence de l'accord régional sur les décisions du CA national de Pôle Emploi.

La mise en place du compte personnel, avant même que les travaux engagés par le CNFPTLV³ sur un compte individuel, à la demande du ministre Thierry Repentin ne soient rendus (ils sont prévus pour mars 2013), est conditionnée par la détermination et l'adoption des modalités de financement dans le cadre d'une convention pluriannuelle engageant à la fois le paritarisme, les Régions et l'État.

Si l'idée est de créer les conditions d'une utilisation massive du compte personnel, l'enjeu est de taille en termes de financements. Une rapide évaluation du financement d'une utilisation totale des droits acquis annuellement⁴ laisse dubitatif vis-à-vis de financements devant provenir des pouvoirs publics dans le contexte actuel de réduction généralisée des budgets. L'Etat est plus enclin à ponctionner les fonds mutualisés de la formation que de les abonder (même si le positionnement du gouvernement pour 2013 montre une rupture avec ceux de ses prédécesseurs) et les Régions sont confrontées à de sérieuses difficultés budgétaires.

Pour ce qui est des entreprises se pose, depuis la création du DIF, la question de la mise en réserve/provision de son financement. C'est aujourd'hui interdit selon l'ordre des comptes. Si l'interdit disparaissait dans le cadre de l'absorption du DIF par le compte personnel, se poserait la question de l'opérateur en capacité de gérer les comptes individuels et leur contenus. De toutes façons il est impératif de définir les modalités de « portage » des comptes afin d'en assurer la transférabilité/portabilité permanente.

Sur un plan général, la CGT s'est déclarée contre la notion de « compte » qui induit la nécessité d'y intégrer des éléments comptables et donc des unités de compte. Les repères CGT en termes de sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du salarié s'appuient sur une palette de droits attachés à la personne, garantis collectivement, transférables, cumulables et opposables. Une notion de « portefeuille » nous conviendrait mieux car permettant d'associer des éléments comptables (ex : en heures ou en euros) et d'autres non comptables, par exemple taillés sur mesure en fonction des besoins de la personne et de sa situation réelle.

Article 6 – accès facilité au CIF

C'est une bonne chose pour les salariés en CDD ou ayant vécu des CDD mais le texte oublie les intérimaires qui disposent de règles spécifiques pour l'accès au CIF. Les organisations syndicales et patronales ont décidé ces derniers jours de rédiger un avenant à l'ANI qui portera spécifiquement sur le CIF intérimaire

Reste quand même la question du financement du CIF qui est loin d'être réglée.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne participent pas au financement du CIF.

En 2005, Galouzeau de Villepin n'a rien trouvé de mieux que de dispenser de financement du CIF les entreprises de 10 à 19 salariés (ainsi que d'une partie du financement de la professionnalisation). La perte de financement correspondant à cette dispense est de l'ordre de 100 millions d'euros qui, jusqu'en

2010, ont été compensés dans le budget de l'État. Depuis l'arrêt de la compensation la CGT réclame l'abrogation de l'ordonnance Villepin de 2005 et l'ouverture de négociations sur la participation des entreprises de moins de 10 salariés au financement du Congé Individuel de Formation (CIF) d'autant qu'elles en sont des consommatrices importantes.

Il faut savoir que les fonds actuellement mutualisés et gérés paritairement par les FONGECIF et autres OPACIF ou AGEICIF ne permettent de financer – et donc d'accepter – que la moitié des demandes déposées.

Article 8 – une prime de 1000 euros servant d'allocation (partielle ?)

La portée de la mesure est très limitée puisqu'elle concerne les bénéficiaires du CSP dans le cadre de l'expérimentation dite « article 4 » de l'ANI du 31 mai 2011⁵ qui concerne actuellement une quinzaine de bassin d'emploi.

Le principe est de couvrir tout ou partie des périodes de formation qui dépassent le droit à indemnisation chômage de la personne en CSP. Il était possible d'utiliser le dispositif générique de la RFF (rémunération de fin de formation) dont dispose pôle emploi pour couvrir les quelques cas concernés dans le cadre de l'expérimentation article 4.

Il aurait été préférable de dégager un budget complémentaire pour les dispositifs de droit commun préexistants plutôt que d'installer une prime dont on ne sait pas si elle répond au besoin. Qui plus est, se pose la question de savoir pourquoi le déclenchement des formations se réalise aussi tard dans le CSP.

De façon générale, le fonctionnement du CSP nécessite d'être revu afin de vérifier l'existence d'un besoin de formation en début de contrat afin d'inclure son financement dans la couverture générale de l'année de CSP. L'aspect formation intervient souvent très tard dans le processus alors qu'en le mobilisant dès l'entrée en CSP il serait sans doute possible d'utiliser aussi la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) permettant de ramener rapidement vers l'emploi.

La condition pour que ce type de processus puisse fonctionner correctement est que les dirigeants d'entreprise s'imposent de déposer leurs offres d'emploi à pôle emploi accompagnées des compétences impératives pour occuper les dits emplois. Réciproquement, pôle emploi devrait réaliser rapidement un inventaire des compétences de la personne ayant souscrit un CSP afin de pouvoir détecter la proximité avec une offre d'emploi déposée et en déduire la taille de la formation nécessaire. Les OPCA doivent être mobilisés pour accompagner les dirigeants d'entreprises (en particulier des plus petites) dans la rédaction des offres d'emploi et la détection des qualifications recherchées. C'est d'ailleurs une fonction des OPCA qui est inscrite dans la réglementation.

Article 9 – utilisation des OPCA pour développer la POE

Cet article n'est pas sérieux même si la CGT est favorable au développement de la POE (individuelle comme collective) afin d'amener rapidement à l'emploi des privés d'emploi et répondre ainsi qu'aux besoins de qualification des entreprises. La montée en charge du renouvellement générationnel d'une partie de la main d'œuvre doit être l'occasion de mobilisations de stratégies de type GPEC dans l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, notamment en s'appuyant sur les OPCA.

Pourquoi pas sérieux ? Le principe de la POE est de coordonner plusieurs acteurs dans le but de répondre à la fois au besoin de main d'œuvre d'une entreprise et à celui d'être inclus dans l'emploi de ceux qui en sont privés. La permutation de rôle entre Pôle Emploi et l'OPCA est préjudiciable à l'équilibre du système. Nous sommes confrontés à un déficit chronique de dépôt des offres d'emploi à pôle emploi. Autant il est intéressant d'utiliser les OPCA et leur relation privilégiée avec les entreprises dont ils collectent les obligations de financement de la formation, de promouvoir la fonction d'appui à la GPEC des OPCA en particulier vis-à-vis des petites et très petites entreprises afin de les aider à détecter les qualifications sensibles, voir impératives, pour maintenir l'entreprise en vie et envisager de la développer, autant il est pénalisant de saturer les OPCA par une mission

qui est naturellement celle du service public de l'emploi.

Il faudrait aussi inciter les branches à être motrices vis-à-vis des entreprises qu'elles fédèrent pour susciter un grand train d'inscription à pôle emploi des besoins immédiats et prévisionnels de main d'œuvre associés aux référentiels d'emploi et de compétences. Le principe fondateur de cette démarche étant d'alimenter une visibilité prévisionnelle sur le marché de l'emploi permettant, notamment aux jeunes, d'anticiper leur projet professionnel.

Article 12 – information/consultation des IRP et lien avec la GPEC

Une batterie d'informations réparties en rubriques est listée dans cet article afin de préparer la consultation des IRP. S'appuyant sur le texte de l'ANI, le législateur doit aller plus loin afin d'aborder la question du droit à l'information, l'orientation et la qualification inscrits d'ores et déjà dans le code du travail (L6314-1) et associés au droit d'initiative pour suivre une formation. L'ANI prévoit une série de données liées aux rémunérations, aux flux financiers, aux ratios de gestion, etc... Mais quasiment rien en ce qui concerne la capacité de l'entreprise à réaliser sa production, encore moins pour réaliser celle de demain, c'est-à-dire les qualifications impératives au bon fonctionnement de l'entreprise.

Comme notre pays est confronté à une non reconnaissance massive des qualifications, que les compétences attestées dans la production (de biens comme de service) par les salariés et les agents des fonctions publiques, ne sont – dans leur très grande majorité – pas reconnues, validées (voire certifiées) et donc pas assez valorisées, un véritable chantier est à engager. Mettre en place une incitation à faire l'état des lieux des compétences dont dispose l'entreprise, de celles dont elle aura besoin dans les prochaines années, offre l'opportunité de construire des plans de formation préventifs et anticipatifs. Au-delà des figures imposées de l'information consultation des IRP, la grande majorité des entreprises a besoin de faire le point sur ses besoins de compétences et vérifier dans quelles conditions elle va pouvoir les obtenir (ex : formation interne, recrute-

ment de salariés associé à plan de formation individuel visant la montée en qualification, programmation de plans de formation visant le passage d'ouvriers et employés en techniciens, de techniciens en ingénieurs, etc...)

Beaucoup d'entreprises, en particulier celles soumises à une cascade de sous traitance, sont dans l'incapacité de réaliser ces opérations pourtant vitales pour elles, du fait de charges excessives ou de conditions financières de sous traitance les empêchant de former leurs salariés. Le risque est d'assister à la mort de beaucoup d'entreprises et, dans le même temps, d'insuffisance de niveaux de qualification que la formation initiale aura du mal à compenser du fait de l'évolution du tissu des filières professionnelles ces dernières années.

L'aspect formations et qualifications doit être intégré dans la palette d'informations qui doivent être mises à disposition de l'ensemble des salariés bien au-delà du seul aspect d'information consultation dans les entreprises dotées d'IRP. Une question de fond est de savoir comment tout salarié quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille pourra exercer ses droits à information, orientation et qualification.

Article 14 – articulation négociation GPEC et plan de formation

La première critique de l'approche proposée est de limiter l'articulation GPEC-Formation et la négociation à laquelle elle peut donner lieu, au entreprise de 300 salariés et plus. La grande majorité du salariat échappe ainsi à un sujet pourtant majeur pour toutes les femmes, les hommes et les entreprises. A minima il faudrait trouver la possibilité d'avoir des processus de négociation dans toutes les entreprises disposant d'IRP et, sans doute, expérimenter le principe de discussions dans les bassins d'emploi pour les entreprises de très petite taille soumises à des aléas spécifiques.

La CGT a pour principe de considérer que la formation doit répondre aux besoins des personnes physiques (les femmes et les hommes produisant les biens et les services) et des personnes morales (les entreprises dans lesquelles les premiers travaillent). Les

processus GPEC et formation doivent les concerner tous.

Pour ce qui est de la formation, la fréquence triennale est insuffisante. Autant travailler sur des plans d'évolution des qualifications pluriannuels est une bonne chose, autant il est impératif de les réguler tous les ans afin de tenir compte de l'évolution des sciences et des techniques au fil de l'eau. Le processus engagé ne peut se contenter d'être un rendez vous tous les trois ans. Il faut trouver les voix d'un dialogue social correspondant aux besoins, assurer une réactivité aux aléas de la vie d'une entreprise.

La CGT revendique une négociation du plan de formation qui s'inscrit pleinement dans un processus GPEC visant la pleine inclusion dans l'emploi.

Article 16 – conseil en évolution professionnelle

Cet article pose la question de savoir quel est l'objectif poursuivi par les signataires. Est-il question de créer ou d'accroître le marché du conseil à but lucratif ? Ou de combler un déficit du cadre légal et réglementaire ? Il n'est pas question directement de la création d'un droit mais de celle d'un conseil réalisé grâce à « la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi » dans chaque territoire (on peut penser la région).

Pourquoi avoir créé ce conseil alors que le code du travail (L6111-3) énonce que « Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle » en précisant que « Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. ». Est-il question pour les signataires de l'ANI de concurrencer les prestations que le SPO doit assurer pour tout le monde ?

La référence aux FONGECIF et à l'APEC est intéressante mais rien n'est dit sur la possibilité de faire appel ou pas à des opérateurs privés à but lucratif comme cela a été le cas dans le domaine du placement avec les déboires que la dernière note de la DARES souligne à bon escient.

Le conseil en évolution professionnelle n'aurait-il pas dû commencer dans l'entreprise ? S'appuyer sur une liberté d'accès aux informations concernant le devenir décidé pour l'entreprise par

son dirigeant dans le cadre de la mise en œuvre du droit à l'information inscrit dans l'article L6314-1 du code du travail ? Se continuer en dehors de l'entreprise (ce qui est décrit dans l'article 16) dans le cadre d'une prestation de service public intégré au service public de l'orientation et sa déclinaison dans la région.

En conclusion, le cadre d'un conseil en évolution professionnelle (information, orientation) est inscrit dans le code du travail. La mise en place du service

public de l'orientation doit intégrer une prestation permettant à tout salarié d'obtenir un conseil en évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise. L'accès à cette prestation doit être à son initiative, opposable comme le sont le droit à la VAE ou au bilan de compétences, accompagné d'un droit d'absence (ex : 24 heures comme pour le BC et la VAE) et être gratuit pour le salarié puisque pris en charge dans le cadre du service public de l'orientation et financé par des fonds mutualisés complétés de fonds publics.

1/ Travailleur au sens de l'article L6314-1 du code du travail

2/ CPNFP comité paritaire national de la formation professionnelle – instance nationale conventionnelle (non inscrite dans la loi) ayant pour fonction de veiller à la mise en place des ANI formation dans les branches

3/ CNFPTLV conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

4/ On peut estimer que les seuls salariés représentent environ 15 millions de personnes en équivalents temps plein. Chaque personne alimentant son compte à raison d'au moins 20H par an, c'est de 300 millions d'heures dont il est question. En ne prenant que 10 euros de l'heure en frais de formation, l'enjeu de financement est de 3 milliards d'euros. Si le compte est réellement universel on peut penser que l'enjeu sera de 3 à 5 milliards d'euros, soit entre 45 et 80% des obligations de financement de la formation professionnelle incombant aux entreprises.

5/ Article 4 ANI du 31 mai 2011- A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L.1236-8 du Code du travail, sur un bassin d'emploi donné. Le comité de pilotage national définira le cadre et les paramètres de cette expérimentation, en suivra la mise en œuvre de façon régulière et s'assurera que le coût de cette expérimentation, auxquels les partenaires sociaux conviennent de consacrer une enveloppe financière dédiée comprise entre 2 et 3 millions d'euros, ne génère pas de dépassement de l'enveloppe financière globale dédiée au financement du contrat de sécurisation professionnelle.

