

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

TITRE I – CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES AFIN DE SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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 1er 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. ***(94 % de la population est couverte, l'effort est réduit...)***

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** ***(et l'effort n'est pas pour la sécurité sociale, mais c'est un très gros gâteau pour les copains du CAC40 : 4 milliards d'euros pour AXA, Malakoff-Mederick..)***. 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 concurrence ¹. 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 sociale ².

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.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois (il y a le temps) 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 (encore du temps).³

2°/

a) **A défaut d'accord de branche signé avant le 1er juillet 2014**, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1er paragraphe du 1° du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des **négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier** sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail.

b) **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 forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires (avec des tarifs libres, 125% de pas grand-chose font peu) et un forfait optique de 100 € par an)⁴. (un tout petit « panier »)

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs. (bilan globalement très positif pour le MEDEF : les salariés vont se payer la complémentaire et l'autre moitié, ce sera pour les petites entreprises)

3°/ Les dispositions visées aux 1° et 2° du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

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 (pour avoir droit aux exonérations, il faut que les contrats respectent la définition des contrats « solidaires et responsables », encore que les circulaires N°2006-111 et 2006-115 de l'Acoss permettent une « tolérance » si le respect des obligations s'effectue « de manière globale »). **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.** (si on n'a pas les exonérations de cotisations sociales qui devraient aller avec les contrats, on ne paiera plus la complémentaire santé ?...)

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.

Article 2 – Améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d’emploi

Pour améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance (**traduction de ce jargon patronal : 5 ans plus tard, les engagements, même tenus, de l’accord de 2008, « historique » lui aussi,, même tenus, ne sont pas tenus**) prévues par l’article 14 de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l’avenant susvisé.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d’ouvrir (*ici l’erreur sur le verbe, « ouvrir » au lieu de « laisser », ne permet pas de savoir si, à la fin du délai, à défaut d’accord, il y aura ou non une quelconque obligation*) un délai d’un an, à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. **Ce délai est porté à deux ans (*toujours du temps*) pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.**

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

Article 3 – Création de droits rechargeables à l’assurance-chômage

Les parties signataires considèrent que le régime d’assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu’en leur permettant de bénéficier des dispositifs d’accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.

A cet effet, elles conviennent de la mise en place d’un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d’assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l’objet, sans tarder, d’un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention issue de la renégociation de l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage. (*traduction : l’engagement, c’est seulement de s’engager... à négocier*)

Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d’emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d’assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d’emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d’activité ouverte par cette reprise d’emploi.

Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d’assurance chômage. (*traduction : jeu à somme nulle, si on donnait réellement un droit en plus, il faudra en retirer un autre*)

L’UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l’eau et ex post, sur l’ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers. Ces évaluations devront

nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. **Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux (un oxymore) procéderont aux adaptations nécessaires. (le jeu pourrait même ne pas être à somme nulle ?)**

Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

a) **Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée**, visés au titre IV du livre deuxième de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :

- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;

- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;

- **4,5 % (au lieu de 4 %...) pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois**, conclus dans certains **secteurs d'activité** définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, **dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée** (« seulement » 15 secteurs dont les exploitations forestières, la réparation navale, l'hôtellerie et la restauration, , les spectacles, l'audiovisuel, l'enseignement, les enquêtes et sondages – on respire pour l'IFOP de Madame Parisot - , le bâtiment et les travaux publics à l'étranger, les activités de service à la personne...) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail.

Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats correspondants aux emplois saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a).

(exclus donc tous les contrats liés au remplacement de personnes absentes et les « commodes » emplois « saisonniers », difficiles à distinguer de l' « accroissement temporaire d'activité » qui est donc, au total, le seul motif de CDD visé dans l'accord par la majoration à 5,5% ou 7% de la cotisation d'assurance chômage)

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée. (une solution pour ne pas payer la majoration ?)

Cet avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2013. (un peu de temps)

b) **Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.

(ici on comprend tout : le jeu n'est même pas à somme nulle mais à + 45 millions d'euros pour les caisses patronales : potentiellement, la majoration de la cotisation sur quelques CDD pourrait, selon le Medef, porter sur 110 millions d'euros alors que l'exonération sur les CDI en question ferait rentrer, au détriment de la sécurité sociale, 155 millions d'euros !)

c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.

Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée (où l'on comprend que la majoration de la cotisation d'assurance chômage ne concerne pas les contrats des intérimaires, mais que le patronat de cette branche est invité à poursuivre ce qui

existe déjà : les contrats d'intérim permanent – articles L.1252-1 du code du travail et suivants - dans le cadre de l'activité des entreprises de travail à temps partagé que peuvent exercer les entreprises de travail temporaire)

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord

- les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir sans accord des parties signataires du présent accord le champ de recours aux missions d'intérim.
- les conditions permettant de se rapprocher pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

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 (qui existe déjà avec l'utilisation, prévue par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 du « compte-épargne temps » pour la formation) 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 (à replacer dans le cadre du contrôle total des salariés et futurs salariés du berceau au tombeau : livret de « compétences », électronique depuis 2010, de la maternelle à l'université, puis dans l'entreprise – équivalent de l'Europass institué en 2004 par l'Union européenne – « passeport formation de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, passeport orientation et formation » de la loi du 24 novembre 2009 et autres livrets et « passeports » divers dans les fonctions publiques) ;

- Il est individuel : chaque personne **bénéficie (le pouvoir des mots...)** 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 (on avait, hélas, compris)** 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. (toujours s'occuper des conséquences et jamais de la cause, la précarité organisée)**

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 plein ⁵. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du

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

compte personnel de formation. Le compte est **plafonné à 120 heures** (**tout cela est déjà dans la loi pour le DIF ! articles L.6323-1 et 5 du code du travail !**);

- 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** (**ce n'est donc pas un droit**). 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** (**c'est déjà dans la loi – L.6322-1 et suivants du code du travail - ; la seule avancée serait que les conditions d'ancienneté et les possibilités de différer de l'employeur sautent, ce qui n'est pas dit**). 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** (**il PEUT le faire...ou non**) 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** (**nous avons les moyens de vous obliger à suivre la formation que nous voulons**), ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009. (**ce socle n'est pas défini par l'accord en question qui suggère cependant d'ajouter au « socle commun » censé être acquis au niveau scolaire des « compétences » en langue étrangère et en informatique et la tarte à la crème de « l'aptitude à travailler en équipe », toutes choses non nouvelles qui devraient selon cet accord, nourrir les programmes pour les chômeurs dans le cadre de la bientôt célèbre « préparation opérationnelle à l'emploi », qui est du travail clandestin – période d'essai gratuite en fait - légalisé sous forme de « formation » réalisée en entreprise**)

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. **Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat.** (**l'accord « historique » n'engage donc ici à rien**) 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. (**l'intervention des pouvoirs publics n'est ici plus au conditionnel comme dans le paragraphe précédent, comprenez qui pourra**)

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. (**outre que « l'accès au bénéfice » ne veut pas dire bénéficiaire car les obstacles sont nombreux, notamment l'accord de l'organisme collecteur paritaire agréé ; et quel salarié de moins de 30 ans en CDD va oser demander un CIF à son employeur ?**)

Article 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire (ils ont osé l'écrire) sécurisée

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, (faux, ils souhaiteraient pouvoir garder un travail correct) mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative **et avec l'accord de son employeur**, (voire sa bénédiction, on comprend mieux) mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise. (engagez-vous, vous verrez du pays)

1) Modalités de mise en œuvre

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. (ce n'est donc pas un droit). Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet.

L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF. (Et alors ?)

2) Cessation de la période de mobilité

a) Cessation avant le terme de la période de mobilité

Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 5-1, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties (toujours faire attention avant de s'engager). Toutefois, l'avenant **peut prévoir** (peut...) un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

b) Cessation au terme de la période de mobilité

Au terme de la période de mobilité, **le salarié choisit de revenir, ou non** (serait-ce le but de la manœuvre ?), dans l'entreprise d'origine.

L'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 5-1 prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine.

Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine (ou qu'on l'en a dissuadé), le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. **Cette rupture constitue une démission** (aucun accord ne peut présumer une démission) **et n'est soumise à aucun préavis** de la part de l'une ou l'autre des parties. (cette formule trahit, involontairement, qu'on est bien dans le cas d'un licenciement qui ne dit ni son nom...)

En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles (elle est pas belle la vie ?) qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique. (....et un licenciement de fait qui ne dit plus son motif)

c) Retour dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux a) et b) ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur **ou un emploi similaire** (*Aie, quand c'est similaire, ce n'est pas pareil, donc le retour sur le poste n'est pas garanti et tous les chantages seront permis*), assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Article 8 – Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel (*faute d'orthographe du MEDEF*) expérimental

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011 (*serait-ce à dire qu'il n'est pas attractif ce dispositif, qui depuis l'accord du 31 mai 2011 suivie de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, a fusionné les « conventions de reclassements personnalisés » et les « contrats de transition professionnelle » camouflé les licenciements pour motif économique en « rupture d'un commun accord des parties » et transformé les chômeurs en « stagiaires de la formation professionnelle » qui alternent travail et formations bidons – « prébilan » de compétences, puis « bilan de compétences », « préparation aux entretiens d'embauche » qui engraisent les « opérateurs » sous-traitants de Pôle-emploi*), à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7ème mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.

(tous ces « dispositifs » sont étudiés pour ne pas coûter trop : l'accord du 31 mai 2011 prévoit que, si le « contrat de sécurisation professionnelle » coûte trop cher par rapport aux « conventions de reclassement personnalisé », les « partenaires sociaux se réuniront pour aviser ; de même pour l' « expérimental », le « comité de pilotage national » doit s'assurer que l'expérimentation « ne génère pas de dépassement de l'enveloppe financière globale dédiée au contrat de sécurisation professionnelle »...)

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** (*ils souhaitent*) développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre. (*ce dispositif illégal n'est pas souhaitable, voir commentaire à l'article 5*)

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 10 – Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement (*blabla*)

Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'Etat et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :

- 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes ;
- 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ;
- 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ;
- 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

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. (*dérogations non souhaitables*)**

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; (*et si elles l'étaient, le salarié ne pourra pas les imposer*)

- le **nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée (*sachant que la loi actuelle – une seule interruption d'activité, et limitée à 2 heures – est déjà susceptible, hélas, de dérogations par accord d'entreprise depuis 2004, on se demande ce qui pourrait faire l'objet de négociations...*)**, 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 (*qui décide ?*) ;

- le **délai de prévenance préalable à la modification des horaires (*là aussi, les dérogations par accord à la règle légale de 7 jours existent, hélas, jusqu'à 3 jours, on se demande ce qui pourrait faire l'objet de négociations*)**;

- la **rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10% dès la première heure (*les négociations sur la rémunération ici prévues devront-elles ou non reprendre cette majoration de 10 %, auquel cas ce serait quasiment le seul petit progrès de cet accord « historique »*)** et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 (*1/10^{ème} de la durée du contrat*) et L. 3123-18 du code du travail. (*aié, cela peut aller, par accord collectif, jusqu'à 1/3 de la durée*)

du contrat, et il n'est pas mentionné que l'article L.3123-19 du Code du travail impose 25% de majoration, et non 10 %, à partir de 1/10^{ème} de dépassement de la durée du contrat...)

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 (contradictoire avec ce qui est écrit au 1/, sera -t-il ou non possible de déroger par accord à la limite de 24 h ?)**, 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) (et à l'exception des dérogations par accord prévu au 1/ précédent !). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié (et à l'exception des chantages éventuels sur les salariés !), 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 complètes ⁶ ;

- **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 1/10ème 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. (même remarque qu'au 1/)

3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent (le salarié décide !...)_d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures». (...d'être souple)

Un accord de branche étendu détermine :

- le **taux de majoration éventuelle** (ce n'est pas sûr !!) 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 (on craint de comprendre : cela veut-il dire que seules les heures faites en complément du « complément d'heures » seraient des heures complémentaires et qu'il n'y aurait aucune majoration - ni 10% ni 25% - sur ces « compléments d'heures » ?);

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

- le **taux de majoration des heures complémentaires**, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure (*sauf si les heures complémentaires... ne sont plus considérées comme des heures complémentaires*);
 - le **nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié**, qui ne peut en aucun cas (*ah oui ?...*) être supérieur à huit (*on peut supposer qu'il ne s'agit pas de huit heures en plus de la durée hebdomadaire du contrat, mais de huit périodes de « complément d'heures », auquel cas tout est permis*), hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné (*ah non*);
 - les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ». (*la rédaction est étrange, elle laisse penser que des salariés à temps complet pourraient en « bénéficier »*)
- De plus, ces accords pourront (*ils pourront*) également prévoir :
- la **mise en place d'une procédure de demande** (*quel progrès, on frémit*) 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. (*on ne frémit plus, la « polyvalence » et la déclassification pointent...*)

TITRE II – RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (*traduction : être mieux informé de son licenciement, de sa mobilité volontaire », de son « incompétence »*)

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. (*si vous saviez combien on pense à vous et combien il est dur de licencier...*) Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion (*des organisations syndicales ont signé un accord qui dit que les salariés doivent « adhérer » aux intérêts de leur employeur...*) et de leur performance. (*sans oublier le but de l'« adhésion »...*)

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées. (*quand vous serez convaincus qu'on est dans le même bateau, vous acceptez de couler en premier sans protester*)

Article 12 - Information et consultation anticipée (*par rapport à quoi ?*) 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 unique ⁷ 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 (*non fournie dans l'information disponible au public*) visée au renvoi 2, cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP (*cette « simplification » va noyer les IRP – représentants du personnel - , elle risque en outre d'influer négativement sur le nombre de réunions avec les représentants du personnel, déjà réduit avec la « simplification » de la « délégation unique du personnel qui fusionne de façon désastreuse les délégués du*

personnel et le comité d'entreprise), 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 (à relier à la remarque précédente)** et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

7 Voir document en annexe

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 (pas précis, les « événements ponctuels » ne sont pas prévus par le Code du travail)**

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).

(l'analyse de l'annexe sur cette merveilleuse information unique qui remplace tout est renversante : d'une part elle est constituée d'agrégats de chiffres dont on ne peut rien tirer sur la situation réelle de l'entreprise d'un point de vue économique et financier, mais plus encore elle est un élément de propagande : affichant qu'il s'agit de « partager les options stratégiques de l'entreprise... » en ajoutant pour le fun et la compréhension sans doute « ...lui permettant d'associer agilité et résilience à 3 ans » ; et organisant l'information en trois temps, d'abord présenter le contexte économique sur lequel bien sûr on ne peut rien faire – le contexte social est cité mais aucun chiffre ne s'y rapporte – puis aborder la seule question de l'amélioration pour l'entreprise de la « compétitivité face à ses concurrents », et enfin, sans alternative possible et dans le poétique langage patronal, « décliner les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques partagées » et « présenter les impacts sur la répartition de la valeur »...au titre de la « déclinaison » des impacts figure la formation professionnelle « volontaire »...)

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques (on pourra donc faire encore moins et encore pire dans le contenu) , 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 (encore une « simplification » à prévoir) 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 (le champ lexical de la vaseline...)** par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des **métiers impactés (serez-vous sur la liste, dans la charrette ?)**, des **compétences requises (les avez-vous vraiment ?)** , de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,

- un **débat** (entre « partenaires » qui « collaborent ») entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- un **avis rédigé par les représentants du personnel**, commentant les options proposées (il faudra collaborer aussi par écrit) et formulant le cas échéant une option alternative,
- une **réponse argumentée de l'employeur** (vous ne pourrez pas dire que je n'ai pas demandé votre avis) 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.** (conclusion, tout ça pour ça... « cause toujours »)

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** (on était entre nous), 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 (tous dans le même bateau?), 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 préfix est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis** (la confiance évoquée plus haut est limitée). Ce délai préfix 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 (vous aurez un maximum d'informations et un minimum de temps pour la digérer). 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 (même pour le juge ?), débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition⁸, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, **les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix**, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

⁸ 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 estimeraient manquants.

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. (**Blabla**)

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 comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.

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** (**encore une « simplification »**). Celle-ci est réalisée dans le **délaï préfix** (**toujours plus vite**) d'intervention de l'expert-comptable ⁹ 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.

Article 13 – Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France. (**cela va faire un nombre infime d'entreprises concernées**)

Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois (**il y a le temps**) pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

⁹ 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 estimeraient manquants.

Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical. (ah ! et ils seront choisis comment ?)

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 (une seconde de lucidité), 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 (hélas) 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.

(« collaborer » prend ici tout son sens, d'autant que si la GPEC n'est pas, dans la loi, une étape préalable aux licenciements collectifs et aux « plans de sauvegarde de l'emploi », il n'est pas inutile de rappeler que le lien entre la GPEC et les licenciements figure dans l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008, signé hélas par toutes les organisations syndicales représentatives, accord qui, après avoir rappelé le principe précédent, stipule que « Pour autant, une GPEC conduite dans l'esprit et les conditions du présent accord doit permettre de consolider l'emploi et, le cas échéant, de mieux armer les salariés confrontés à des restructurations »)

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 (le comité d'entreprise ne servira donc plus à rien pour le plan de formation) 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 (licencions d'un commun accord).

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**. (les « compétences » patronales sont des « compétences » individuelles que les employeurs, après un matraquage de plus de 20 ans, ont réussi à imposer en remplacement des qualifications collectives ; cette gangrène n'a pas seulement cassé les garanties des conventions collectives (salaires) mais aussi et peut-être surtout divisé les travailleurs appelés à se vendre à coup de « livret de compétences », « passeport formation », « passeport orientation et formation », « Europass » et autres livrets ouvriers du XXI^{ème} siècle – en passe d'être numérisés - que l'ensemble des organisations syndicales, à part une timide résistance de la CGT au début des années 90, ont avalisé en voulant y voir une « deuxième chance » alors qu'il s'agit d'un gigantesque leurre social que les employeurs font « pédagogiquement » miroiter)

Article 15 – Mobilité interne

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des **mesures collectives d'organisation courantes** (« courantes » les mesures « collectives » de changement de poste ou, pire de « lieux de travail » ?) dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des **changements de poste ou de lieux de travail** (sans limites ?) 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 salariés, 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** (un des points les plus fous de l'accord « historique ». Les « partenaires » sociaux signataires s'accordent pour dire que les prud'hommes ne sont plus juges du motif du licenciement ! ...et que le salarié est responsable de son licenciement pour refus de mobilité !) ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence (un de plus) ou un abondement du compte personnel de formation.

Article 16 - Création d'un conseil en évolution professionnelle

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, **une offre de service d'accompagnement** (il existe déjà un service public...)_claire, lisible et de proximité **est proposée aux salariés**, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...),
- **de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir, (et un petit bilan de compétences en plus...)**
- de repérer des offres d'emploi (et Pôle-Emploi ?) adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, **tout salarié bénéficie :**

- de la **possibilité d'utiliser son compte personnel de formation** pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle,
- d'un **droit à l'information sur l'existence de ce service (il faudrait relire lentement cette phrase – « bénéficie d'un droit à l'information sur l'existence » – pour apprécier tout ce que ce « droit » doit à Ubu)** et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le **service public de l'orientation**, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la **décentralisation**. (la mort, programmée depuis très longtemps, des CIO, la fin de leur gratuité et la soumission des conseillers aux stricts intérêts des entreprises locales)

Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.

Article 17 - Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise

Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise (on frise l'humour), les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un **délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés** (cynisme en fait, les employeurs sont les seuls citoyens qui peuvent décider que, pour appliquer la loi datant en l'occurrence de 1936 et 1945, ils pourraient se donner un délai) une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif. (en plus d'avoir obtenu des gouvernements successifs que le mandat des délégués du personnel passe d'un an à 4 ans, voilà qu'ils se donnent un petit bonus de trois mois pour organiser les élections)

TITRE III – DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLEMES CONJONCTURELS ET DE PRESERVER 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 /salaire^{10/11} / emploi**, au bénéfice

de l'emploi. (**donc au détriment des salaires et du temps de travail : travailler plus longtemps pour moins cher contre la promesse de l'employeur de ne pas licencier...qui peut signer cela ?**)

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise. (**on comprend mieux l'article 12 de l'accord et l'importance de la « pédagogie » préventive**)

A cet effet et afin d'aboutir à un diagnostic partagé (**inusable formule « pédagogique » qui préside à toutes les régressions – retraites, sécurité sociale, privatisations -**), les représentants des salariés pourront, mobiliser les éléments d'information visés à l'article 11 ci-dessus (**erreur, il s'agit du 12**) ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe (**on est pas déçu : les éléments d'information pour une « transparence totale » sont une foutitude d' « indicateurs » pour faire sérieux mais qui, en l'absence de fourniture des comptes et de leur contrôle, sont des leurres**) 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 1er mai. (**les énumérer laisse penser que cela n'allait pas de soi, mais à y regarder de près, leur énumération limitative donne à voir tout ce qui peut être mis dans l' « équilibre » souhaité entre salaires, temps de travail et promesses**)

Ils devront par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche (**quand il y en a**), 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. (**et les promesses sont strictement limitées dans le temps**) Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe. (**précisément, la garantie de maintien dans l'emploi pendant la durée de l'accord n'est pas même garanti, car l'article 11 de l'annexe prévoit qu'en cas de mise en cause de l'accord, il y aura deux solutions pour « le retour à meilleure fortune » - ah ! le XIX^{ème} siècle - des salariés « qui ont consenti des efforts » : soit le licenciement soit le retour à la situation antérieure à l'accord**)

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 ans** (**deux ans de baisse de salaire et d'augmentation du temps de travail contre une promesse!**)¹².

10 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 (**les « partenaires » sociaux s'engagent à « réfléchir » sur les conséquences de leurs méfaits...**) net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

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

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

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le **partage du bénéfice économique de l'accord** (c'est quoi ?) 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** (au vu de cet accord « historique », il y a tout à craindre) sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés (là, on est à la limite de la franchise) requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. (« une certaine symétrie »... la technique du brouillard, ici entre morgue et cynisme, pour faire oublier que, dans toutes ses situations, l'asymétrie est certaine ; d'ailleurs l'annexe à l'accord précise l'étendue de l'effort de symétrie des actionnaires qui devront supporter lors du conseil d'administration et à l'Assemblée générale... « une information sur le contenu de l'accord » !) 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. (et d'ailleurs, ils en souffrent beaucoup !)

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. (là encore, l'accord prétend décider à la place des prud'hommes la qualification de la rupture)

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique. (et s'affranchir de l'ensemble des règles sur le 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. (lesquelles ? un petit « bilan de compétences » ?)

Article 19 – Recours à l'activité partielle (avant on disait « chômage partiel »... la « pédagogie »...)

Devant l'urgence de la situation et le besoin des entreprises, **les parties signataires engageront** dans les deux semaines suivant la signature du présent accord **une négociation** (ça n'engage à rien) **sur l'activité partielle, en incluant l'Etat** sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en oeuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la **procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue** (qui parle ?...il va falloir demander la séparation du MEDEF et de l'Etat), sans nécessité de

conventionnement (on comprend que le MEDEF tiennne à cette contrainte étatique à l'ordinaire insupportable quand on lit sur le site public que l'autorisation préalable offre aux entreprises une procédure « davantage sécurisé et plus réactive » , euphémisme pour dire qu'en clair l'autorisation sera donnée sans contrôle, car la notification de la décision dans un délai de 20 jours – article R.5122-5 du code du travail- est remplacée par une autorisation « tacite » dans un délai de 15 jours, ... en clair sans contrôle);

- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic (superbe coup que ces « mêmes conditions » : l'employeur empocherait 2,90 euros par heure chômée en plus des 4,33 ou 4,84 euros suivant la taille de l'entreprise ; et l'annexe, discrète, à cet accord historique nous apprend que l'indemnisation du salarié, hors formation, passerait de 75 à 70 % du brut pour une première période de 910 heures et à 65 % du brut pour une deuxième période de 910 heures...) ;

- le régime actuel est simplifié et unifié :

o **maintien d'un contingent** annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à **1000 heures**) (ici, les signataires de l'accord oublient la limitation du contingent à 100 heures en cas de « modernisation » des installations et, surtout l'annexe discrète nous apprend qu'avec 910 heures fois 2, on arriverait à 1820 heures , l'année complète...),

o simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant **une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail** prévu dans l'entreprise (banco : les nombreux modes d'aménagement du temps de travail, entre modulations diverses, forfaits divers et autres travail par cycles rendaient la triche aisée et le versement du financement en partie rétroactif ; fini tout ça !...);

o en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;

- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;

- pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent (ah bon ?) réaliser toute action de formation (surtout ne pas les payer à rien faire), notamment au titre du plan de formation (le changement de formulation permet de voir qu'on passe ainsi d'une formation facultative dans le décret n°2012-183 du 7 février 2012 - « susceptibles d'être organisées dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation » - à une formation obligatoire, le plan de formation étant « à l'initiative de l'employeur » ; l'annexe discrète achève de nous convaincre puisque la formation à l'initiative de l'employeur y est bien envisagée ; plus encore, des « périodes de professionnalisation » sont prévues dans la formation possible sans que l'accord du salarié requis par l'article L.6324-7 du Code du travail y soit mentionnée...);

- les **contreparties** (en plus des pertes de salaire ?) adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif ;

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 (donc pour les gros licenciements dans les grandes entreprises)

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 (incroyable : si on arrive à obtenir un accord avec des syndicats de l'entreprise, qui négocient dans ces circonstances avec un revolver sur la tempe, plus besoin de contrôle de l'inspection du travail, que du bonheur !) soit par un document produit par l'employeur et

homologué (une décision administrative donc, une nouveauté qui pourrait étonner d la part du MEDEF, mais on comprend mieux après...) par le Dirrecte. .(Le Directeur Régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, personne dont le seul titre permet de mesurer le degré d'indépendance par rapport au gouvernement, a remplacé par la magie de la recodification du code du travail en 2008 – soi-disant à droit constant - le directeur départemental du travail et de l'emploi issu de l'inspection du travail, institution dont l'indépendance est garantie par la convention 81 de l'OIT ; on comprend mieux cet engouement du MEDEF pour l'administration)

1/ un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1er tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation (il s'agit des accord « de méthode » déjà prévus par le code du travail – article L.1233-21 et suivants) 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 (moins, et plus vite sinon on ne voit pas l'intérêt de déroger pour les employeurs ; et de plus cette dérogation est hélas déjà inscrite dans le code du travail – article L.1233-21 -), la liste des documents à produire (régression nouvelle, contraire à l'article L.1233-23 du code du travail qui précise que l'accord dérogatoire ne peut déroger sur ce point), les conditions et délais de recours à l'expert (régression nouvelle sans doute, car l'article L.1233-35 ne prévoit que des dérogations pour « des délais plus favorables aux salariés » !), l'ordre des licenciements (un terrible recul, jusqu'ici l'employeur devait prendre en compte les charges de famille, l'ancienneté, l'âge, les handicaps, et les « qualités professionnelles appréciées par catégorie » - article L.1233-5 – et même si la jurisprudence lui permettait de privilégier un critère, ce n'est pas la même chose, du point de vue du rapport de forces dans les entreprises que d'inscrire dans l'accord et même dans la loi si l'on en croit les annonces gouvernementales, que le critère qui sera privilégié sera, comme prévu plus loin à l'article 23 de l'accord, la « compétence professionnelle », et d'autant plus que la notion de « compétence » donne plus encore que les « qualités professionnelles appréciées par catégorie » libre champ à l'arbitraire patronal) et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.(que va dire l'accord dérogatoire : que les reclassements en Bulgarie à 400 euros sont acceptables ? ; la jurisprudence considère, en toute logique, que le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut se confondre avec l'accord de méthode dérogatoire)

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 (plus vite et sans possibilité de ralentir) Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt (mais de délai est, conformément à l'article L.1233-24 du Code du travail – de 12 mois quand l'accord « détermine ou anticipe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi » ! et c'est est le cas dans cet accord !). 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.(un nouveau grand recul, ce délai n'est de 12 mois – article L.1235-7 du Code du travail – que pour l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, mais pas, en dehors des ruptures avec signature d'un « contrat de sécurisation professionnelle », pour la contestation de la cause réelle et sérieuse du licenciement, où la jurisprudence considère que le délai reste de 5 ans !)

2/ Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise (en une seule réunion ?), 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 donc moins de réunions et des délais plus courts alors qu'actuellement, ce nombre et ces délais sont fixés par les articles L.1233-30 du Code du travail, qui précise même que seuls des délais plus favorables peuvent être prévu par accord collectif), la liste des documents à produire (l'employeur pourra donc faire moins que les informations actuellement prévues par les articles L.1233-30, L.1233-32 et L.1233-62 du Code du travail) ainsi que le projet de PSE. (semblent « oubliés » dans la transmission à l'inspection du travail la liste des salariés visés par le licenciement : les procès-verbaux des réunions des représentants du personnel avec leurs avis, suggestions et propositions ; la mention éventuelle du recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise ; la date de la deuxième et, dans le cas du recours à un expert-comptable, de la troisième, réunion du comité d'entreprise ; les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification des salariés concernés par le licenciement ; les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements et au plan de sauvegarde de l'emploi des comme le prévoient les articles L.1233-47 , L1233- 48 , D.1233-4 R.1233-6 et R.1233-7 du Code du travail) L'administration se prononce dans un délai de 21 jours (au lieu actuellement de 21, 28 ou 35 jours suivant le nombre de licenciements – article L.1233-54 du Code du travail) sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi.(il y a mélange entre le contrôle de la procédure et le contrôle de la consistance du plan de sauvegarde de l'emploi) A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.(l'homologation devient tacite !)

A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfixe (actuellement, les procédures ne fixent pas de délais globaux stricts ; en outre les délais existants sont entre les réunions de consultation des représentants du personnel et ils ne partent pas d'une date à la discrétion de l'employeur comme cette présentation d'un « document » au CE) , 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 débuter 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.(il faut sans doute comprendre que les prud'hommes ne pourront être saisis par les salariés qu'après une procédure au tribunal administratif !) 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. (voir remarque plus haut sur cette réduction à un an du délai de 5 ans sur le motif du licenciement)

Article 21 – Congé de reclassement

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement (*vous reprendrez bien un petit « bilan de compétences »*), prévue à l'article L.1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée (*mais ni le statut ni la rémunération*) avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

TITRE IV – DEVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

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 (*organismes de formation, commerces des articles de sport et équipements de loisirs, chocolatiers*)**, 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 (*la nature en question n'est pas flagrante pour les secteurs mentionnés en annexe...*)**, 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 (*c'est le mot important*) 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 (*le tour de passe-passe est là, l'article L.3123-37 du Code du travail cité ne le permet qu'après accord collectif, et non par une mention obligatoire décidée par l'employeur*)**, et notamment être « lissée » tout au long de l'année. (*bonjour le contrôle des heures faites et de leur rémunération, surtout pour les heures d'enseignement dans les organismes de formation, où la convention collective est déjà inextricable sur ce point*)

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

TITRE V –RATIONALISER LES PROCEDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

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. (*peut-être la mesure de cet accord « historique » qui symbolise le mieux la violence et le cynisme patronaux*)

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. (parce qu'elles en sont souvent ! : si on suit les signataires de cet accord, il ne serait désormais plus possible, par exemple, de requalifier, pour absence de motif, des CDD en CDI, de requalifier des temps partiels pour absence de fixation de l'horaire, de déclarer nuls des licenciements pour motif économique pour défaut sur le plan de sauvegarde de l'emploi, de tenir compte des garanties de procédure de conventions collectives...)

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. (les signataires semblent bien conscients de la portée de leurs méfaits)

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 (les prud'hommes et la cour d'appel ne pourraient plus proposer la réintégration du salarié en cas de licenciement pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, ou en cas de licenciement pendant la période de suspension du contrat, d'un salarié victime d'un accident du travail, comme le prévoient encore les articles L.1235-3 et L.1226-15 du Code du travail ? ; que deviennent les nullités des licenciements prononcés pendant la grossesse, les nullités des licenciements liés au harcèlement moral ou sexuel, les nullités des licenciements liés à une action en justice sur la base de l'égalité professionnelle, les nullités des licenciements fondés sur une discrimination – articles L.1225-5, L.1152-3, L.1153-4, L.1144-3, L.1132-4 du Code du travail - ?) 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 (avec cette ancienneté, le Code du travail ne fixe pas de limite au juge qui fixe une indemnité « en fonction du préjudice subi »)
- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire (mesure tiroir-caisse : à partir de deux ans d'ancienneté, et pour les entreprises de plus de 10 salariés, l'indemnité minimale prévue par les articles L.1235-3 du Code du travail en cas de licenciement abusif est de 6 mois – valable aussi sans condition d'ancienneté et d'effectifs de l'entreprise en cas de licenciement abusif pendant la période de grossesse - et de 12 mois pour les licenciements liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle)
- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire (pas de limite actuellement pour le juge)
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire (pas de limite actuellement pour le juge)
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire (pas de limite actuellement pour le juge)

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort. (elle est pas belle la vie ?)

Toute demande portée devant les prud'hommes¹³ est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le **Bureau de Jugement**, qui **doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties** (les signataires de cet accord « oublie » qu'après avoir pesé ces éléments, le juge peut ordonner des mesures d'instruction complémentaires qu'il estime utiles, et « oublie » surtout que « si un doute subsiste, il profite au salarié » - article L.1235-1 du Code du travail, ainsi qu'à la salariée enceinte, en application de l'article L.1225-3 du Code du travail), et justifier du montant des condamnations qu'il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

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 mois**¹⁴. (mis à part les licenciements pour motif économique et les ruptures dites conventionnelles, le délai est de 5 ans !)

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. (au lieu de 5 ans !)

Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat (sinon c'est trop tard ! en vertu du paragraphe précédent), la période de 36 mois susvisée s'entend à compter de la rupture du contrat. (au lieu de 5 ans !)

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

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

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27 – Entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

(comme les déclarations faites le laissent supposer, le parlement et le gouvernement actuels seront-ils aussi zélés à recopier dans la loi cet accord que les précédents l'ont fait pour la transcription de l'accord national interprofessionnel scélérat du 11 janvier 2008 ?)

Article 28 – Bilan

Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.