

**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 1<sup>er</sup> 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 concurrence<sup>1</sup>. 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<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 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<sup>er</sup> janvier 2016.<sup>3</sup>

2°/

- a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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)<sup>4</sup>.

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

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. 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.

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

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> - 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.

Pour améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance prévues par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l'avenant susvisé.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d'ouvrir un délai d'un an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

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.

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.

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

conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires.

#### **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 % 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 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).

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.

Cet avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

- 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.

- 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

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 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 plein<sup>5</sup>. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;

---

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

- 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'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

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 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée**

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

### **1) Modalités de mise en œuvre**

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

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.

### **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. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

#### **b) Cessation au terme de la période de mobilité**

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, 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, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

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, 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 expérimental**

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7<sup>ème</sup> 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.

**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 Opcas 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'Opcas.

### **Article 10 – Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement**

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. 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 complètes<sup>6</sup> ;
- 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<sup>ème</sup> 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 ;

---

<sup>6</sup> 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 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.

## **TITRE II – RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIES SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

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.

### **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 unique<sup>7</sup> 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 <sup>2</sup>, 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.

---

<sup>7</sup> 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

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 préfixe, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition<sup>8</sup>, 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.

---

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

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 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. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable<sup>9</sup> 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.

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

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.

---

<sup>9</sup> 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.

#### **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.

### **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 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 ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence 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 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,
- de repérer des offres d'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 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.

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, les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

## **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<sup>10/11</sup> / 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<sup>er</sup> 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 ans<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> 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.

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

<sup>12</sup> 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 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.

### **Article 19 – Recours à l'activité partielle**

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

- la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ;
- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ;
- le régime actuel est simplifié et unifié :

- maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1000 heures),
  - 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 ;
  - en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;
- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;
  - pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ;
  - les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif ;

### **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<sup>er</sup> 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 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. 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 21 – Congé de reclassement**

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L.1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

### **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, 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 ajoutée une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L.3123-37 du code du travail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être « lissée » tout au long de l'année.

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.

### **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 vu 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 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’hommes<sup>13</sup> est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

A défaut de conciliation, l’affaire est portée devant le Bureau de Jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et justifier du montant des condamnations qu’il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

## **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<sup>14</sup>.

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.

---

<sup>13</sup> Exception faite des recours dont la loi prévoit qu’ils sont directement portés devant le bureau de jugement

<sup>14</sup> 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.

### **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.

## ***Annexe sur l'information des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et la répartition de la valeur : base de données accessible aux représentants élus et syndicaux***

La réalisation et la répartition de la richesse produite par l'entreprise sont au cœur de son activité.

Elles reposent sur des choix stratégiques impliquant les conditions en amont de la création de valeur et en aval de sa répartition. Leurs effets portent directement sur le collectif de travail, conditionnent la pérennité de l'entreprise et peuvent dépasser son périmètre juridique.

Intégrer le rôle, les intérêts et l'avenir des salariés au même niveau que l'investissement productif, les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise au sein de sa filière et de la société dans les choix stratégiques de l'entreprise évite de séparer l'économique et le social, contribue à donner du sens au travail et sert l'intérêt bien compris de l'entreprise.

La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise. L'information économique et sociale des élus doit reposer sur une présentation claire et lisible de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Elle doit permettre aux représentants des salariés de disposer d'une vision claire et actualisée des options stratégiques impactant les conditions, la rémunération et la finalité du travail.

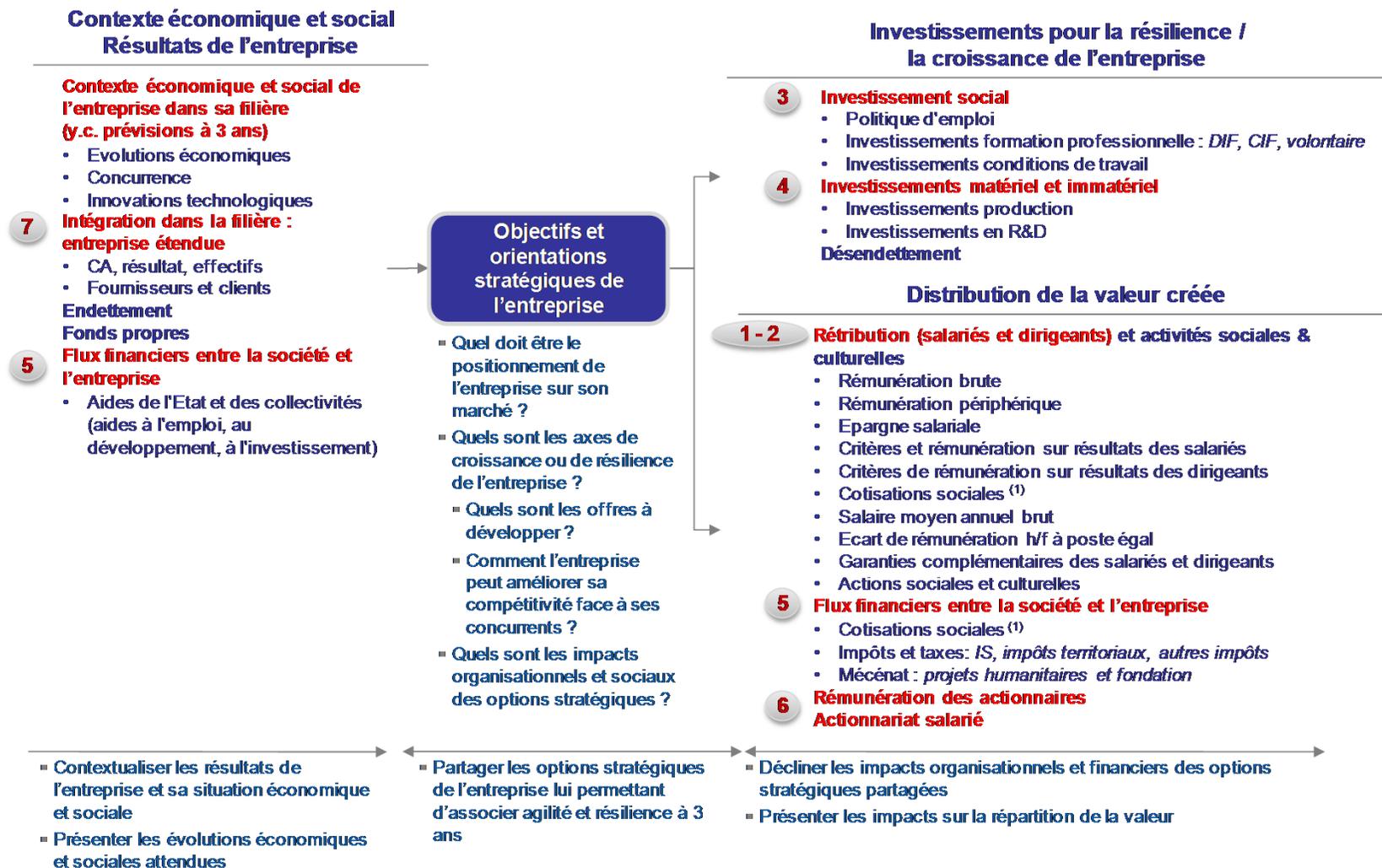
Elle doit être établie au niveau de l'entreprise ou, si cela est justifié, au niveau de l'établissement après accord entre l'entreprise et les IRP, lorsque la prise en compte d'un tel périmètre est possible. Cette information économique et sociale doit également comprendre des éléments permettant d'apprécier les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette information est à la disposition des élus du personnel et des représentants syndicaux et est regroupée dans une « base de données économiques et sociales accessible » à tout moment, mise à jour sur des périodicités allant du temps réel à l'année selon la nature des données, afin de veiller à ne pas complexifier les processus de gestion au sein des entreprises.

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 intègre les comptes annuels de l'entreprise, et ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.

# Partager les options stratégiques de l'entreprise pour initier les discussions sur la création et la répartition de valeur dans l'entreprise

- **Objectifs** : Initier une **réflexion** et une **discussion de portée globale** sur les options stratégiques de l'entreprise entre les partenaires sociaux pour ensuite présenter la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes
- **Logique du modèle** : A partir du contexte économique et social, présenter les résultats puis objectifs et orientations stratégiques possibles avec leurs impacts en termes de distribution et d'investissement



# **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI**

## **Annexe à l'article 17 relatif aux accords de maintien de 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 / emploi, au bénéfice de l'emploi.

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.

Ils constituent des outils supplémentaires à disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise pour passer un cap difficile et consolider le dialogue social, sans en faire un cas général.

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.

Sur ces bases, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après :

## **TITRE I CONCLUSION ET EFFETS DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **ARTICLE 1. OBJET ET PERIMETRE DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

- a) Pour faire face à des difficultés, prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise, il peut être conclu des accords de maintien dans l'emploi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Une entreprise doit en effet avoir, dans de telles circonstances, la possibilité, lorsque l'analyse de la situation est partagée avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures temporaires destinées à passer une période difficile en préservant l'emploi.

b) Le champ de ces accords peut couvrir tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise.<sup>1</sup>

## **ARTICLE 2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE LA NEGOCIATION**

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

Un dialogue social approfondi entre les partenaires sociaux de l'entreprise doit permettre d'identifier et d'anticiper les situations justifiant le recours aux accords de maintien dans l'emploi.

A cet effet, sans préjudice des dispositions prévues par l'article 11 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, pour permettre une telle anticipation, il est procédé, lors des réunions annuelles (L.2323-47, L.2323-55) ainsi que trimestrielles (L.2323-46, L.2323-50) prévues par le code du travail, à une analyse de la situation économique de l'entreprise, sur la base d'indicateurs la caractérisant, ainsi que son secteur d'activité.

Cette analyse périodique permet de prendre en compte les éléments fournis par certains indicateurs, qui doivent impérativement être examinés dans le cadre de cette négociation, tels que :

- évolution du chiffre d'affaires,
- état prévisionnel de l'activité,
- état prévisionnel de la trésorerie.

Si la fixation des indicateurs destinés à évaluer la situation économique de l'entreprise relève de la responsabilité des partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction des caractéristiques qui lui sont propres, ceux-ci pourront tirer parti des éléments ci-après, donnés à titre indicatif :

- Les indicateurs du tableau de bord issu du dialogue économique de septembre 2009, qui permettent notamment une appréciation de l'environnement de l'entreprise.
- Les indicateurs ci-après donnés à titre indicatif :
  - évolution sur la période récente, et perspectives du niveau d'activité,
  - évolution du niveau de marges et de résultat,
  - évolution des investissements matériels et immatériels,
  - situation financière : niveau d'endettement, de trésorerie, relations avec les banques,
  - etc ...

---

<sup>1</sup> Sans préjudice d'accords de branche visant à adapter les dispositions conventionnelles en vigueur à la situation économique de la branche.

Ces indicateurs sont donnés à titre d'exemple, sans préjudice de ceux qui pourraient être élaborés au niveau des branches, dans le cadre d'analyses sectorielles par exemple. Les branches peuvent également avoir un rôle de conseil dans la mise en place de tels accords.

### **ARTICLE 3. LES PARTIES A LA NEGOCIATION**

#### a) Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans ce cas, la négociation a lieu avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, sur la base des informations économiques, techniques, commerciales et financières justifiant l'ouverture de cette négociation et qui serviront à l'établissement des indicateurs de suivi de l'accord.

#### b) Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

- Lorsqu'il existe des représentants élus du personnel, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs d'entre eux, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.
- Lorsqu'il n'existe pas de représentation élue dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs salariés, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

#### c) La délégation donnée par une organisation syndicale

- La délégation précise les modalités de désignation du salarié, et les relations qu'il doit entretenir avec l'organisation syndicale concernée, notamment durant la négociation et au moment de la conclusion de l'accord puis de son suivi
- Cette délégation, donnée dans les conditions ci-dessus, ne vaut que pour la durée de la négociation, et pour le suivi de l'accord et de ses garanties à l'exclusion de toute autre représentation syndicale dans l'entreprise.
- Le temps passé à la négociation et aux réunions de suivi par les salariés ayant reçu une telle délégation est payé comme du temps de travail.

Afin de permettre au salarié, ayant une délégation d'une organisation syndicale, de rester tout au long de la négociation en liaison étroite avec celle-ci, le temps qu'il consacre à cette relation avec ladite organisation syndicale fait, si nécessaire, l'objet d'absences autorisées et lui est également payé comme du temps de travail, dans la limite de 10 heures.

- Le salarié concerné bénéficie de la protection prévue pour les représentants du personnel pendant la négociation et la durée de l'accord.

#### **ARTICLE 4. CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD**

Pour être valable :

- L'accord conclu avec des délégués syndicaux doit être signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des précédentes élections professionnelles (titulaires).
- L'accord conclu avec un ou plusieurs salariés ayant reçu délégation d'une organisation syndicale représentative doit être approuvé par les salariés compris dans le champ de l'accord, à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de cette consultation devront être précisées dans l'accord.

#### **ARTICLE 5. ELEMENTS ET ENCADREMENT DE LA NEGOCIATION**

- Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale durée du travail / salaires / emploi, d'ajuster des paramètres tels que ci-après :
  - durée du travail, organisation du temps de travail,
  - éléments de rémunération.

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

- L'accord ne peut 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<sup>er</sup> mai.

Il devra 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.

- 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.
- Afin de maintenir la solidarité et la motivation à l'intérieur de l'entreprise, en veillant au respect d'une certaine symétrie entre la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires et les mesures de l'accord de maintien dans l'emploi, une information sur le contenu de l'accord doit être assurée auprès du conseil d'administration et de l'assemblée générale, lors de la première réunion de ces instances suivant la conclusion de l'accord.

- Les négociations doivent prendre en compte les contraintes d'ordre privé que peuvent supporter les salariés.

#### **ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD**

L'accord devra être conclu pour une durée déterminée, qui ne peut excéder deux ans.

#### **ARTICLE 7. ARTICULATION DE L'ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DES CONTRATS DE TRAVAIL**

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié, pour l'application de ses dispositions se substituant à celles de son contrat suspendues par ledit accord, dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus 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.

En cas de mise en œuvre d'un accord de maintien de l'emploi, l'entreprise est exonérée, à l'égard des salariés qui refusent l'application des mesures prévues, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

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

#### **ARTICLE 8. EFFETS DE L'ACCORD SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

L'entrée en vigueur de l'accord suspend les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions, pour la durée de celui-ci.

#### **ARTICLE 9. SUIVI DE L'ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Pour permettre un suivi régulier de l'accord par ses signataires (la fréquence est à déterminer par l'accord mais ne devrait pas dépasser 6 mois), il est nécessaire que le contenu des indicateurs visés à l'article 2 soit actualisé régulièrement et fasse l'objet d'un débat avec les signataires et les institutions représentatives du personnel, dans des conditions fixées par l'accord.

## **TITRE II MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **ARTICLE 10. PROCEDURE DE MISE EN CAUSE**

- Compte tenu de la spécificité des accords de maintien dans l'emploi, et des situations qu'ils ont pour objet de redresser, il est nécessaire, par dérogation au régime des accords à durée déterminée, de prévoir des modalités de mise en cause ou de modification :
  - à l'initiative de l'employeur qui fait état d'une détérioration importante de la situation économique, ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord,
  - à l'initiative des organisations syndicales de salariés en cas de conflit sur le non-respect de l'accord,
  - à l'initiative de l'une ou l'autre partie en cas d'amélioration significative de la situation de l'entreprise, justifiant une telle mise en cause.

qui, en l'absence d'un nouvel accord entre elles pour régler ces questions, pourront saisir le Tribunal de Grande Instance territorialement compétent.

Dans ce cadre, le juge aura pour mission, dans un premier temps, de prononcer la suspension de l'accord pendant une durée déterminée dans l'attente de la régularisation de la situation par les parties.

Il pourra ensuite, au vu de la situation, soit :

- autoriser la reprise des termes de l'accord pour le temps restant,
- prononcer la résolution judiciaire de l'accord.

L'accord devra contenir une clause pénale, qui trouvera à s'appliquer dès lors qu'il est incontestable que l'employeur n'a pas respecté les termes de l'accord.

### **ARTICLE 11. EFFETS DE LA MISE EN CAUSE DE L'ACCORD**

L'accord doit prévoir les conséquences d'un retour à meilleure fortune sur la situation des salariés qui ont consenti des efforts.

En cas de rupture de contrats de travail, consécutives à la mise en cause de l'accord, le calcul des droits des salariés se fait sur la base de leur situation antérieure :

- indemnité de licenciement,
- préavis,
- calcul des indemnités chômage sur la base des paramètres antérieurs à l'accord.

S'agissant des salariés qui restent dans l'entreprise, les clauses de leur contrat de travail qui avaient été suspendues trouvent de nouveau à s'appliquer.

**ARTICLE 13. SUIVI AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Les signataires de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi se réuniront tous les ans pour faire un bilan des accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi conclus au regard de la situation économique des entreprises concernées.

---