

L'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail

Les partenaires sociaux, engagés depuis quatre mois dans la négociation sur la modernisation du marché du travail ont finalisé un accord le vendredi 11 janvier 2008, au terme d'une ultime séance de négociation menée sur trois jours. Il a été signé par trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et quatre organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO) le 21 janvier 2008.

Un projet de loi pour la transposition de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail devrait être présenté en Conseil des ministres fin février, pour un examen au Parlement à la session de printemps et un vote pour l'été.

L'accord rentrera en vigueur à la date de publication au Journal Officiel des dispositions législatives et réglementaires nécessaires.

SOMMAIRE :

- Faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours dans l'emploi
- Sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi
- Place de la négociation collective
- Entrée en application

FACILITER L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE ET AMELIORER LE PARCOURS DANS L'EMPLOI

➤ Contrat de travail

Le contrat à durée indéterminée est la **forme normale et générale du contrat de travail**. Le **CDD et l'intérim** doivent permettre de faire face à des **besoins momentanés de main d'œuvre**. Ces derniers contrats doivent être mobilisés de manière responsable dans **le respect de leur objet**, notamment les besoins momentanés de renfort, des transitions et de remplacement objectivement identifiables, par le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

A l'occasion des réunions prévues au articles L432-4-1 et L432-4-2 du Code du travail, le chef d'entreprise **informe** les comités d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, **des éléments à sa disposition** qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel, pour la période à venir, aux CDD et au travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité ou les éléments qui l'ont conduit à recourir à ces mêmes contrats.

➤ Entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Pour faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI et leur permettre une insertion durable, le texte prévoit de **prendre en compte la durée du stage** intégré à un cursus pédagogique, réalisé lors de la dernière année d'études **dans la durée de la période d'essai** en cas d'embauche à l'issue de la formation. Cette prise en compte du stage ne saurait **réduire de plus de moitié la période d'essai**, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables.

Les branches professionnelles rechercheront, en privilégiant la négociation collective, tous les moyens permettant de **favoriser l'embauche**, prioritairement en CDI, **des jeunes ayant accompli un stage**, ou exécuter un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort.

➤ Période d'essai

Il est institué une **période d'essai interprofessionnelle** dont la durée, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application de l'accord du 11 janvier 2008, et prévoyant des périodes d'essai supérieures, est comprise entre :

- **1 et 2 mois** maximum pour les **ouvriers et employés**,

- **2 et 3 mois** maximum pour les **agents de maîtrise et les techniciens**,
- **3 et 4 mois** maximum pour les **cadres**.

La période d'essai peut être **renouvelée une fois** par **accord de branche étendu** qui fixe les conditions et les durées du renouvellement, sans que celles-ci, renouvellement compris, ne puissent dépasser 4,6 et 8 mois.

La période d'essai **ne se présume pas** et doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Ces dispositions ne font pas échec à la fixation de périodes d'essai plus courtes dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la **période d'essai interprofessionnelle**, la durée **du délai de prévenance** pendant la période d'essai s'élève à :

- **48 heures** au cours du premier mois de présence,
- **2 semaines** après un mois de présence,
- **1 mois** après trois mois de présence.

Ce délai ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, **le délai de prévenance est de 48 heures**.

➤ **Accès aux droits**

Pour faciliter l'accès à certains droits subordonnés à une condition d'ancienneté, **toutes les périodes de travail** accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail **sont prises en compte** pour **l'appréciation de l'ancienneté** requise pour bénéficier des indemnités conventionnelles de **maladie** prévues par les accords de mensualisation.

De plus, la condition d'ancienneté **de trois ans**, pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 (complément de salaire versé par l'employeur) **est ramenée à un an et le délai de carence passe de onze jours à 7 jours**.

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

➤ **Bilan d'étape professionnel**

Les partenaires sociaux créent par cet accord une nouvelle prestation simple, dénommée **bilan d'étape professionnel**, destinée à **inventorier de manière prospective** et à périodicité régulière les **compétences des salariés**. Ce dispositif ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan des ANI sur la formation tout au long de la vie professionnelle et sur l'emploi des seniors. Ce bilan d'étape professionnel est aussi destiné à permettre aux intéressés **d'évaluer leurs besoins de compétences** et, s'ils le souhaitent, de les faire connaître lors des entretiens professionnels. Les demandeurs d'emploi peuvent aussi en bénéficier, dans le cadre de la rupture négociée définie dans l'accord.

Les modalités de mise en œuvre de ce bilan d'étape professionnel et notamment sa périodicité, seront précisées dans **un avenant à l'accord du 11 janvier 2008** qui doit être négocié avant fin 2008.

SECURISER LES CONTRATS ET AMELIORER LE RETOUR A L'EMPLOI

➤ **Clarifier les clauses spécifiques au contrat de travail**

S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement, **les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre :**

- des clauses de non-concurrence (limites dans l'espace et dans le temps, contrepartie financière, modalités du droit de renonciation de l'employeur),
- des clauses de mobilité,
- des délégations de pouvoir (étendue de la délégation...).

Le texte prévoit en outre qu'une **négociation interprofessionnelle précisera** dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord du 11 janvier 2008, les modalités d'intégration et de mise en œuvre de ces principes dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

➤ **Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail**

- Motivation des licenciements

Tout licenciement doit être fondé sur un **motif réel et sérieux** devant être porté à la connaissance du salarié concerné. En conséquence, les signataires demanderont aux pouvoirs publics de prendre les dispositions pour que ce principe s'applique à tous les contrats de travail.

- Amélioration de la lisibilité des droits contractuels

Pour améliorer la lisibilité des droits contractuels, le contrat de travail, lorsqu'il est écrit, ou un document informatif annexé à la lettre d'engagement, doit informer le salarié lors de son embauche **des conditions d'accès à la connaissance des droits** directement applicables à son contrat de travail en application d'un **accord d'entreprise ou de branche**. Par ailleurs, le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié.

Pour déterminer a priori et de manière limitative, **les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels**, l'accord prévoit que les signataires ouvriront une réflexion dans les plus brefs délais. Cette réflexion portera également sur l'application du principe selon lequel la modification des clauses contractuelles à l'initiative de l'employeur et les modalités de réponse du salarié sont encadrées dans une procédure, de manière à assurer la sécurité juridique des parties.

- Indemnités de rupture

Afin de rationaliser le calcul des indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue, il est institué **une indemnité de rupture interprofessionnelle unique** dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables à partir **d'un an d'ancienneté** dans l'entreprise, **à 1/5^{ème} de mois par année de présence**.

- Solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes reçues par le salarié lors de la rupture du contrat de travail. La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli ses obligations, la signature **pouvant être contestée dans les 6 mois. Au-delà de ce délai, ce reçu est libératoire**.

- Conciliation prud'homale

Le texte juge indispensable de réhabiliter **la conciliation prud'homale** en lui restituant son caractère d'origine de **règlement amiable, global et préalable** à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite. A cet effet, le demandeur doit adresser au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes.

Si malgré l'obligation légale de comparution personnelle des parties, l'une d'elles ne pouvait être présente à l'audience, elle devrait être tenue **de fournir à son mandataire** qu'il soit ou non son avocat, un écrit formalisant :

- son **autorisation à se concilier** en son nom,
- sa connaissance de ce, qu'en son absence, **le bureau de conciliation peut se prononcer** (soit, selon le cas, déclarer la demande caduque soit ordonner à son encontre un certain nombre de mesures exécutoires).

Enfin, le texte prévoit que seule la constatation de **l'impossibilité de parvenir à une conciliation** par les juges, ouvre **le droit de saisir le bureau de jugement**. La conciliation partielle ouvre ce droit.

- Réparation judiciaire du licenciement

Sans préjudice des dispositions de l'article L122-14-5 du Code du travail, et en respectant la distinction opérée par l'article L122-14-4 du même code, il est convenu que les signataires travaillent avec les pouvoirs publics à

la possibilité de **fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Soulignant qu'en l'état actuel de la jurisprudence, une insuffisance dans l'énonciation des motifs du licenciement est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse, l'accord prévoit que soient examinés les moyens conduisant la juge à rechercher, dans ce cas, **la cause du licenciement et à statuer sur son caractère réel et sérieux.**

➤ **Rupture conventionnelle du contrat de travail : nouveau mode de rupture du contrat de travail**

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciement collectifs pour cause économique, le texte prévoit **une nouvelle voie de rupture du contrat de travail de droit commun d'un commun accord entre salarié et employeur**, exclusif de la démission et du licenciement.

Le texte met en place un **cadre collectif à cette rupture conventionnelle**. Ce cadre vise à garantir la liberté de consentement des parties :

- possibilité pour le salarié de **se faire assister** par une personne de son choix (membre du CE, DP, DS ou tout autre salarié de l'entreprise) ou un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel, lors des discussions préalables à cette rupture (assistance également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage),
- le salarié sera informé de la **possibilité qui lui est ouverte à contacter le SPE** (service public de l'emploi) pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement,
- un **droit de rétractation est créé pendant un délai de 15 jours** suivant la signature de la convention actant ledit accord,
- à l'issue de ce délai de 15 jours, le **directeur départemental du travail homologue** l'accord définitif.

Le processus ci-dessus fera l'objet **d'un formulaire-type reprenant les trois étapes** :

- première discussion entre les parties,
- signature de la convention,
- homologation de l'accord par le directeur départemental du travail.

Un exemplaire du formulaire est conservé par **l'employeur**, un exemplaire est conservé par le **salarié** et un exemplaire est adressé à **l'inspecteur du travail**.

Dans ce cadre, le salarié perçoit une indemnité de rupture spécifique **non assujettie aux prélèvements fiscaux et sociaux**, dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de rupture interprofessionnelle énoncée ci-dessus. Le versement des allocations d'assurance chômage nécessite que la rupture ait été homologuée.

La sécurité juridique de ce dispositif **tient à l'accord écrit qui lie les parties**, et **sa validation**. A cet effet, le directeur départemental du travail dispose d'un **délai préfix de 15 jours calendaires** à l'issue duquel son silence vaut homologation. Les signataires saisiront en commun les pouvoirs publics des modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

➤ **Rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat : nouveau contrat à durée déterminée**

Pour permettre la réalisation par les ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, **à titre expérimental, un CDD (contrat à durée déterminée) à terme incertain** et d'une durée **minimum de 18 mois et maximum de 36 mois**, conclu pour la **réalisation d'un objet défini**. Ce contrat ne peut pas être renouvelé. Il ne peut être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Le recours à ce type de contrat est subordonné **à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise** précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée. A l'occasion de cet accord, les conditions dans lesquelles il est fait appel aux contrats à durée limitée seront examinées afin de rationaliser leur utilisation et de réduire la précarité.

Cet accord doit en outre prévoir un dispositif spécifique destiné à leur donner les moyens de changer d'activité, via notamment **une formation** appropriée au maintien de leur employabilité, et doit, rechercher comment mieux utiliser la VAE et le passeport formation. Il doit par ailleurs préciser **les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une priorité d'accès** à un emploi en CDI dans l'entreprise à la suite de la réalisation du projet et les conditions dans lesquelles le salarié pourra, au cours du délai de prévenance, **mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel**.

Lors de sa conclusion, le contrat :

- **précise expressément le projet** pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat,
- **indique la possibilité de sa rupture, à la date anniversaire de sa conclusion**, par l'une ou l'autre des parties **pour un motif réel et sérieux**, et que cette rupture ouvre droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à **10% de la rémunération totale brute** du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux,
- précise les conditions et le délai dans lesquels le salarié doit être informé de l'arrivée du terme de son contrat en raison de la réalisation du projet, ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle au-delà. Ce délai de prévenance **ne peut être inférieur à deux mois**.

En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle en CDI, à des conditions au moins aussi équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité en CDI, dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes au contrat initial, l'intéressé bénéficie :

- **d'une indemnité spécifique de rupture** d'un montant égal à **10% de la rémunération totale brute** du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux,
- **des allocations chômage**,
- **des mesures d'accompagnement** offertes aux demandeurs d'emploi.

➤ **Rupture pour inaptitude d'origine non professionnelle**

En cas de rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités de rupture dues aux salariés pourront être prises en charge **soit par l'entreprise**, soit par un **fonds de mutualisation** à la charge des employeurs.

➤ **Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits**

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le texte institue dès à présent, un mécanisme **de portabilité**. Il s'agit d'éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre la fin du contrat de travail et la reprise d'un autre emploi et l'acquisition de nouveaux droits.

- Protection sociale

Dans ce cadre, les intéressés garderont le bénéfice des **garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance** appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage pour une durée maximale **égale à un tiers de la durée de leur droit à indemnisation**, mais qui **ne peut être inférieure à trois mois**. Ce dispositif sera financé **conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié** dans les mêmes proportions qu'antérieurement (ce point sera appliqué 6 mois après l'entrée en vigueur de l'accord du 11 janvier 2008) ou par un système de mutualisation défini par accord collectif.

- Droit individuel à la formation (DIF)

Les intéressés peuvent également, sans préjudice des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, mobiliser **le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF**, multiplié par le montant forfaitaire horaire prévu à l'article D981-5 du Code du travail, soit 9,15 euros.

La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité pendant leur prise en charge **par le régime d'assurance chômage**, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'action de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,
- et, **en accord avec leur nouvel employeur**, pendant les deux années suivant leur embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Selon la situation dont relève l'intéressé, l'Opcva dont relève l'entreprise antérieure dans laquelle le salarié a acquis ses droits ou celui dont relève la nouvelle entreprise dans laquelle le salarié est embauché, financeront cet abondement. Le FUP (fonds unique de péréquation) pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des Opcva pour la mise en œuvre de ces dispositions à hauteur de montants fixés par le CPNFP (comité paritaire national pour la formation professionnelle).

PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Par le présent accord, ses signataires ont entendu souligner **la place que joue la négociation collective**, aux différents niveaux, pour parvenir à la meilleure adéquation entre les enjeux économiques, les politiques de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et l'accroissement des compétences des salariés.

Pour la mise en œuvre de certaines dispositions du texte, les partenaires sociaux prévoient de mener prochainement de **nouvelles négociations interprofessionnelles** dans le cadre d'un calendrier organisé de façon cohérente :

- la convention **d'assurance chômage** au cours du 1^{er} trimestre 2008,
- la déclinaison des **principes énoncés et des objectifs fixés en matière de GPEC** dans l'accord du 11 janvier 2008, dans les 6 mois de son entrée en application,
- les conditions de mise en œuvre du **bilan d'étape professionnel** dans les 12 mois de l'entrée en application de l'accord.

Les signataires du présent accord ont entendu renvoyer à des **négociations de branche** l'examen d'un certain nombre de points abordés dans le présent accord comme la formation des salariés à temps partiel, les outils de GPEC, le renouvellement de la période d'essai, l'embauche des jeunes, l'accès aux droits, le CDD pour la réalisation d'un objet défini.

Afin que ces négociations s'ouvrent dans des conditions permettant de parvenir à des solutions cohérentes et équilibrées, il est souhaitable que, comme dans le présent accord, les thèmes ci-dessus soient abordés dans le cadre d'une **négociation de branche globale**.

ENTREE EN APPLICATION

Les dispositions du présent accord correspondent à un équilibre d'ensemble. Sa validité est subordonnée à **l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application**.

L'accord rentrera en vigueur à la date de publication au Journal Officiel des dispositions législatives et réglementaires nécessaires.

Compte tenu de la nature et des objectifs du projet d'accord qui vise à moderniser le marché du travail, à développer l'emploi et à sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires conviennent qu'il **ne peut être dérogé à ses dispositions par accord de branche ou d'entreprise**.