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

TEXTE SOUMIS A LA SIGNATURE	COMMENTAIRES CFDT
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	**Voir pour plus de détails la circulaire aux organisations du 22 janvier 2013**
Les parties signataires sont convenues que :	
1°/ Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1er avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture. 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 (1). Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs. *(1) Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou*	L'accord du 11 janvier 2013 prévoit l'ouverture de négociations de branche. A défaut d'accord de Branche, les entreprises doivent prendre le relais de la négociation. A défaut d'accord (échec de négociation ou entreprises sans obligation de négocier), un socle minima interprofessionnel se met en place automatiquement à compter du 1er janvier 2016 y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés ;. Cette généralisation de la complémentaire santé est une des avancées majeures de l'accord. C'est aussi une mini-révolution dans le monde de la protection sociale : la couverture collective, moins onéreuse pour les salariés, qui ne donne pas lieu à la sélection du risque par l'âge, va supplanter dans bien des cas des contrats individuels. Elle permettra aussi de couvrir des salariés qui n'avaient pas de couverture du tout. Au total, c'est entre 4 millions (salariés qui déclarent avoir un contrat individuel) et 7 millions (salariés qui ne sont pas dans un contrat collectif au titre de leur entreprise) de salariés qui vont entrer dans ce dispositif. La CFDT l'a souhaitée pour limiter les inégalités de traitement entre salariés : ceux des grandes entreprises qui ont souvent une couverture obligatoire, et ceux des petites qui sont peu couverts. La CFDT l'a souhaitée aussi pour donner un coup d'arrêt à une tendance dramatique dans un pays développé : les renoncements aux soins qui concernent, selon les enquêtes, environ un quart des français !

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.

- les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale (2).

(2) Ainsi notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1er janvier 2016 (3).

(3) Les parties signataires souhaitent que les branches professionnelles ouvrent, au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la couverture en frais de santé, des négociations en vue de mettre en place un dispositif de prévoyance à l'attention des salariés qui n'en bénéficient pas.

2°/

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

b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2° seront alors tenues, au plus tard à compter du 1er janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an) (4).

(4) sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur…) prévues à la date de signature du

Cette généralisation pour les salariés (et les salariés privés d'emploi jusqu'à un an de chômage) ne règle pas tout : les fonctionnaires n'ont pas encore ce droit et la CFDT y travaille. Hors de l'entreprise de nombreux citoyens accèdent difficilement aux complémentaires et aux soins : jeunes, retraités, publics fragilisés par un handicap… une nouvelle étape devra être franchie avec les pouvoirs publics pour qu'un fond de mutualisation permette à ces publics d'être aidés. Par ailleurs, la CFDT demande à l'Etat d'être plus exigeant sur les aides fiscales et sociales qu'il accorde aux contrats collectifs.

Pour vous aider à mettre en œuvre ce volet important de l'accord, les services de la confédération recensent les branches qui sont concernées par l'absence d'accord et des formations seront proposées aux négociateurs.

Mais d'ores et déjà, il convient, de repréciser, sans être exhaustif ni trop technique, **les principes qui devront présider à la négociation de ces « complémentaires santé »**, et sur lesquels les responsables politiques des organisations devront être vigilants.

La création d'un régime de remboursement des frais de santé est de la compétence des partenaires sociaux.

- Décider quels sont les salariés couverts
- Décider quelles garanties sont mises en œuvre
- Négocier le mode de financement

Le régime est confié à un opérateur qui le gère

Dans la mesure où les paramètres du régime ont été négociés et que les partenaires sociaux en ont la maitrise, le choix de l'opérateur n'est pas stratégique. Bien sûr les IP sont paritaires et les mutuelles ont un discours sur « les valeurs », ce qui nous incite à plutôt choisir l'un ou l'autre de ces opérateurs du champ non-lucratif. A ce stade, il s'agit surtout de veiller à la transparence des appels d'offre afin de garantir que chacun puisse y participer. Un groupe de travail ad'hoc est constitué pour faire des propositions sur ce sujet.

En conclusion, vu l'importance de l'enjeu pour la CFDT et pour les salariés -en particulier des TPE et PME- du déploiement du dispositif pour la généralisation, la confédération restera autant que possible en soutien aux organisations et aux négociateurs et en veille.

La confédération travaille à un guide pour les négociateurs et met en place une formation. Les deux seront opérationnels rapidement, car dans les branches les négociations peuvent démarrer avant avril 2013. Parallèlement, nous vous

présent accord. 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.	proposerons, si besoin, un dispositif d'accompagnement des équipes négociatrices. **La complémentaire santé sera déployée en fonction des accords de branches ou d'entreprises entre 2013 et 2015. A nous de pousser pour presser le pas et obtenir de préférence des régimes de branche.** L'affirmation que l'accord renverrait à 2016 la mise en place effective de la complémentaire santé est donc erronée, car cette date ne vaut que comme mesure balai qui s'imposera à toutes les entreprises non couvertes par un accord de branche ou un accord d'entreprise. Par ailleurs, si l'accord ne couvre que le champ de la négociation interprofessionnelle classique, la transposition de cet article dans la loi (demandée par la CFDT) rendra la complémentaire santé obligatoire pour les salariés du « hors champ » : agriculture, professions libérales et économie sociale et solidaire. Le contenu des garanties couvertes dans le panier de soins prévu sera bien évidemment un minimum légal requis et en aucun cas la référence pour les garanties négociées dans les branches et les entreprises ; il devrait être fixé par décret pour pouvoir être facilement adapté ultérieurement.
<u>Article 2</u> – Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi	
Pour améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance 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.	La portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi est allongée (de 9 à 12 mois) et l'effectivité de ce droit est désormais assurée, grâce à la mutualisation du système de financement de ce dispositif qui doit être négocié dans les branches et les entreprises. Il s'agit du renforcement de la portabilité instaurée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Les négociations ouvertes sur l'article 1er porteront aussi sur cette portabilité.

<u>Article 3</u> – 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.	L'accord rappelle le rôle de l'assurance-chômage en matière de SPP : revenu de remplacement et dispositif d'accompagnement pour un retour rapide à l'emploi durable. Pour renforcer ce rôle, l'accord décide de mettre en place le dispositif de « droits rechargeables ». Cet accord crée ce droit dont il reste maintenant à définir exactement ses paramètres. Cela se fera dans le groupe paritaire mis en place par l'accord 2011 en vue d'une inscription dans la future convention assurance chômage à négocier courant 2013 pour une mise en œuvre effective début 2014. La CFDT souhaitait une négociation immédiate d'une nouvelle convention d'assurance chômage pour accélérer la mise en oeuvre de ce droit nouveau. Cela n'a pas été possible, à cause du refus de Force Ouvrière et du patronat, mais le principe est acté et la nouvelle convention qui sera négociée fin 2013 ne pourra pas y déroger.
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.	Ce nouveau droit permet de ne pas pénaliser les chômeurs qui retrouvent un emploi : ils conservent les droits à indemnisation non consommés lors d'une première période de chômage, et peuvent les récupérer lors d'une période de chômage ultérieure et les cumuler avec les nouveaux droits acquis. Ce nouveau droit va aussi réduire les inégalités d'indemnisation qui existent aujourd'hui entre les salariés privés d'emploi selon la nature de leur contrat de travail. En effet, les règles actuelles de calcul des allocations chômage ouvrent des droits rechargeables aux intérimaires et aux intermittents du spectacle, mais pas aux salariés en fin de CDD, qui sont les plus nombreux.
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	La crise économique explique l'endettement très fort du régime d'assurance chômage aujourd'hui. Cette situation n'est donc ni surprenante, ni anormale. Elle ne doit pas nous empêcher de créer une nouvelle mesure plus juste, qui réduit les inégalités, et qui n'est pas si coûteuse en soi dans la mesure où elle favorise la reprise d'emploi. La CFDT a réaffirmé qu'il n'était pas question de revenir sur les principes 1 jour cotisé= 1 jour indemnisé et sur l'entrée en indemnisation à partir de quatre mois. L'argument que ces droits rechargeables seront financés par les demandeurs d'emploi eux-même est tendancieux ; par nature, l'indemnisation chômage est financée par les cotisations salariales et patronales. Les droits rechargeables (qui existent déjà pour les intérimaires et les intermittents) sont financés sur le

nécessaires.	principe qu'un demandeur d'emploi est encouragé à reprendre un emploi plus rapidement s'il sait qu'il conservera ses droits non consommés en cas de retour au chômage. Sans les droits rechargeables, de nombreux demandeurs d'emploi regardent à deux fois les offres d'emploi qui leur sont faites et donc « consomment » davantage d'indemnités… L'accord demande à l'UNEDIC de réaliser une évaluation en continu pour mesurer les effets des droits rechargeables, tout en les distinguant des effets de la conjoncture économique. Il est évident que l'instauration des droits rechargeables dans une période de faible activité –c'est-à-dire de retour moindre des demandeurs d'emploi en emploi- coûtera plus cher que dans une période de croissance économique. Ces adaptations éventuelles, le cas échéant, ne se traduiront que dans la convention 2016-2017, pas avant ! On peut espérer que d'ici-là, la crise économique sera réduite.
Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée	Pour rappel, sur 17 millions de CDD signés en 2011, 75% étaient d'une durée de moins d'un mois, 90% d'une durée de moins de 3 mois (au 4è trimestre 2012, le nombre de CDD de moins d'un mois a encore progressé de 3,2%, alors que les embauches de CDI ont reculé de plus de 10%). Dans ce contexte de multiplication des contrats courts depuis 10 ans, synonyme de grande précarité des **salariés en CDD (dont 90% de moins d'un mois)**, l'objectif premier de la majoration de cotisation est de **responsabiliser les employeurs** dans leur politique de recrutement, pas d'équilibrer le budget de l'UNEDIC. Actuellement, la cotisation assurance chômage employeur se monte à 4% pour tous les contrats de travail (sauf intermittents spectacle). L'accord prévoit qu'une sur cotisation employeur pour les contrats courts s'appliquera au 1er juillet 2013, mise en place par un avenant dans l'actuelle convention. Cette mesure s'appliquera donc avant la future convention à négocier en fin d'année 2013.
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 conclus dans certains secteurs d'activité définis	L'accord prévoit que la majoration sera fixée se traduira rapidement par un avenant dans l'actuelle convention pour prendre effet au 1er juillet 2013 et non dans la future convention à négocier en fin d'année 2013. Sont visés par cette majoration de cotisation : - Les CDD liés à des surcroîts d'activité (2° de l'article L 1242-2) en fonction de leur durée (+3 points pour les CDD de moins d'un mois, +1,5 point pour les CDD de un à 3 mois).

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 contrats 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 1er juillet 2013.	- Les CDD d'usage (partie du 3° de l'article L 1242-2) quelle que soit leur durée sont eux majorés de 0,5 point. La CFDT demande que la liste des secteurs ouvrant droit au recours à des CDD d'usage soit revue avec le ministère. Les CDD de remplacement (1° de l'article L 1242-2) et les contrats saisonniers (partie du 3° de l'article L 1242-2) sont exclus de la majoration de cotisation. Le remplacement s'impose à l'employeur, il n'y a donc pas lieu de le pénaliser d'autant que le non-remplacement des salariés absents que la taxation pourrait entraîner aboutirait à la dégradation des conditions de travail des collègues de travail du salarié absent. Les contrats saisonniers sont par nature des contrats courts, là aussi les abus éventuels ne se règlent pas par la taxation, mais par d'autres biais. La CFDT fera le nécessaire dans les décrets pour que les employeurs ne puissent pas basculer en contrat saisonnier des CDD de surcroit d'activité et des CDD d'usage pour échapper à la taxation … Les 4° et 5° de l'article L 1242-2 visent le remplacement d'un chef d'entreprise et le remplacement d'un chef d'exploitation agricole. En cas d'embauche en CDI suite à un CDD normalement « majoré », celui-ci ne le sera pas… Dans les faits, cela devrait signifier que l'entreprise récupèrera les majorations versées pendant le CDD sur ses cotisations CDI ultérieures. Il est vrai que tous les CDD ne seront donc pas majorés, mais ceux qui donnent lieu aux plus importantes dérives le seront… aucune donnée n'existe aujourd'hui pour distinguer les CDD par motif de recours, ce qui nous interdit donc de donner une indication d'un ordre de grandeur sur le champ de cette mesure.
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.	En contrepartie de cette majoration, toutes les embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI, seront exonérées des cotisations d'assurance chômage patronales pendant trois mois pour une embauche dans une entreprise de 50 salariés et plus, pendant quatre mois pour les embauches dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette exonération est « totale » quel que soit le niveau de rémunération du jeune embauché et viendra en sus de l'aide prévue en cas d'embauche d'un jeune dans le cadre d'un contrat de génération. Il s'agit d'une vraie incitation à privilégier l'embauche de jeunes en CDI et non plus en CDD.
c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés	La branche du travail temporaire développe déjà des mesures de sécurisation

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.	des salariés intérimaires (formation, complémentaire …). Pour mémoire, le dispositif conventionnel existant a servi de base à la directive européenne sur le travail temporaire. Le travail temporaire échappe donc à la taxation des contrats courts, mais il n'est pas dédouané de développer la sécurisation du parcours des intérimaires. Les signataires de l'accord interprofessionnel confient à la branche du travail temporaire une négociation dans les six mois visant à sécuriser le parcours professionnels des intérimaires par deux moyens : - le développement du CDI intérim qui ne doit ni remplacer la création d'emploi durable chez le client, ni élargir le champ d'intervention des missions d'intérim sauf à obtenir l'accord du niveau interprofessionnel : la branche patronale du travail temporaire (Prisme) émet fréquemment son intention d'intervenir sur un périmètre plus large que les seules missions d'intérim (portage salarial, prêt de main d'oeuvre …). La CFDT, en accord avec sa fédération des services, a refusé d'autoriser a priori un tel élargissement ; si la négociation de branche identifie des perspectives partagées d'évolution du « paysage », les signataires interprofessionnels examineront ses propositions. - le développement de volume de missions suffisant pour tous les autres salariés intérimaires pour « vivre » en s'appuyant sur les mêmes objectifs définis par cet accord sur le travail à temps partiel (voir article 11). La CFDT ne pouvait accepter que le seul engagement de la branche du travail temporaire porte sur la mise en place du CDI intérimaire qui concernera au mieux 20% de l'intérim. Elle a exigé et obtenu que le développement de conditions d'emploi plus positives pour les autres salariés intérimaires soit aussi négocié. En cas d'échec de cette négociation de branche, les signataires reprendront la main dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage fin 2013. Cela pourrait aboutir à réexaminer l'annexe 4 de la convention d'assurance chômage (relative aux salariés intérimaires), voire d'introduire une majoration de cotisation d'assurance chômage sur les missions d'intérim.
<u>Article 5</u> – 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-	La transformation du DIF en un Compte Personnel de formation (droit attaché à chaque salarié) est une première étape importante vers le compte individuel formation qui a largement été évoqué pendant la dernière campagne

après :	présidentielle et qui a été inscrit à l'agenda social en juillet dernier.
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.	Les propriétés ici posées nous conviennent tout à fait ; elles permettent d'attacher le compte à chaque personne quel que soit son statut et quel que soit son parcours ; il est donc naturellement transférable. Mais seule la loi garantira par contre son universalité. Tout le monde doit disposer d'un compte personnel (salarié ou non, secteur privé ou public, champ ou hors champ) sans quoi son utilisation transversale sera très vite bloquée par des problèmes techniques. Une fois le principe légalement acté, il s'agira de négocier les conditions et les modalités de gestion de ce compte.
Il est régi selon les principes suivants : - Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein (5). Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ; *(5) 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	Pour la CFDT, les principes déclinés ici constituent les bases de la première étape du processus. Compte tenu des « incertitudes » existant durant la négociation sur les éventuels engagements financiers de l'Etat et des Régions, le compte personnel est ici configuré a minima sur les bases de l'actuel DIF avec quelques variantes : - Les droits DIF ne sont pas modifiés ; ils seront automatiquement basculés dans le compte le jour où celui-ci sera opérationnel ; - Il s'agit bien d'un capital en temps de formation calculé en journées et non d'un capital monétisé (X heures multipliées par 9.65€) ; - Comme pour le CIF, le compte personnel peut désormais être abondé par l'employeur ; - Le patronat a tenu à remettre ici des règles d'utilisation de ce compte qui, de toute évidence, seront à modifier dès que la loi aura dit si elle reprend ou non ce nouvel outil à son compte. Si, comme nous le pensons, c'est le cas, ce compte sera potentiellement élargi à d'autres financeurs que les employeurs ; dès lors les règles d'utilisation devront être adaptées à ce nouveau périmètre. Une négociation entre partenaires sociaux devra préciser les conditions et modalités de mise en œuvre de ces principes. L'annonce, lors des vœux aux partenaires sociaux du Président de la République, qu'un projet de loi de réforme de la formation professionnelle et de

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.	l'apprentissage sera déposé fin juin 2013 permet aussi que cette réflexion soit plus approfondie d'ici là. Cet alinéa vise principalement à marquer le terrain des partenaires sociaux dans le cadre des débats ouverts par ailleurs autour du projet de loi de décentralisation sur l'hypothèse que la formation des demandeurs d'emploi soit confiée totalement aux Régions.
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 négociation ensuite avec l'Etat et les Régions devra identifier les modalités de financements du dispositif.
Une personne sortie du système de formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.	L'article 7 du projet de loi d'orientation sur l'Ecole adopté le 23 janvier 2013 par le Conseil des Ministres prévoit le principe d'un droit à tout jeune sorti du système éducatif sans diplôme d'accéder à une formation qualifiante ultérieure. Il reste donc à corréler les deux idées… pour ne pas avoir deux dispositifs parallèles.
Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article.	
<u>Article 6</u> – 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.	Alors que les jeunes sont très souvent en CDD, l'élargissement de leur accès au CIF n'est pas anodin. Il reste bien sûr à négocier un accroissement des financements pour que cette décision ne se traduise que par l'augmentation du nombre de candidats sans accroitre le nombre de CIF attribués.
<u>Article 7</u> - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée	Cela correspond à une des revendications du mandat de négociation : « obtenir un dispositif de sécurisation des mobilités souhaitées par les salariés. Pour permettre à un salarié de tester un projet professionnel dans une autre entreprise et de bénéficier de garanties en cas d'échec de ce test »
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	L'accord crée une « période de mobilité » **à l'initiative du salarié** pour les salariés des entreprises de plus de 300 ayant 2 ans d'ancienneté. Pour l'essentiel, il s'agit de la reprise d'une mesure déjà mise en œuvre dans la métallurgie suite à un accord de branche du 17 mai 2010 sur la GPEC.

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.	Il s'agit bien ici (contrairement à l'article 15 ci-après) d'une mesure qui s'enclenche à la demande du salarié pour un projet professionnel personneL
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.	Cette période est mise en œuvre par avenant au contrat de travail du salarié négocié avec l'employeur. Deux refus par l'employeur d'une demande de « période de mobilité » entraine l'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.	Si l'avenant n'a pas prévu un droit au retour dans l'entreprise avant le terme de la période négociée, ce retour ne peut se faire qu'avec l'accord de l'employeur. L'avenant peut prévoir des cas de retour avant le terme. L'accord cite ici deux cas de figure qui peuvent notamment être envisagés, mais d'autres cas peuvent se justifier selon les situations.
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	Le salarié doit informer son employeur de sa décision avant le terme de sa période de mobilité. Le silence du salarié signifie le retour dans l'entreprise. Le non-retour volontaire du salarié se traduit par une démission sans préavis, ni indemnisation de licenciement ou de chômage. Cela ne doit pas poser de problème, puisque cela signifiera que le salarié aura ainsi décidé de son basculement définitif dans le nouvel emploi qu'il aura testé au cours de sa période de mobilité. La réussite d'une période de mobilité est bien le passage d'un emploi à un autre emploi quel que soit le statut de ce nouvel emploi (création d'entreprise y compris).

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.	Cette période de mobilité est sécurisée par un droit au retour encadré. Le retour du salarié est de droit au terme de la période de mobilité ; il s'effectue sur son emploi antérieur ou à défaut similaire sans modification de sa qualification et de sa rémunération.
<u>Article 8</u> – 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 7ème mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée. Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.	La mise en place d'une prime de 1000 euros, versée au 7ème mois de l'accompagnement, pour les demandeurs d'emplois éligibles au CSP expérimental, qui ont engagé une formation certifiante ou qualifiante, est une avancée forte pour les salariés les plus précaires. Il a en effet été constaté que les salariés ayant de faibles droits à l'Assurance-chômage hésitaient à entrer et à rester dans le dispositif, préférant reprendre une activité, même de courte durée, plutôt que de s'engager dans un processus de formation. **Cet article reprend une mesure proposée en janvier 2011 par l'ensemble des OS signataires de l'ANI CSP et refusée alors par le patronat.**
<u>Article 9</u> – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi	
Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre. À ce titre, les Opca ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi. Cette possibilité est subordonnée: - pour les Opca de branche à l'autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la C.N.P.E de chaque branche concernée ; - pour les Opca interprofessionnels et interbranches (Agefos et Opcalia) à	Cet article vise à autoriser les OPCA à faire connaître les besoins qu'elles identifient auprès de leurs entreprises adhérentes, ce qui ne peut qu'améliorer la mise en œuvre de la POE. Mais cet article a aussi l'avantage de rappeler, ce qui n'est pas inutile dans la période actuelle, que les OPCA sont des organismes qui mettent en oeuvre des décisions prises par les partenaires sociaux (CPNE ou CPNAA). C'est donc bien les commissions nationales paritaires de l'emploi des branches professionnelles de décider des modalités de mise en œuvre de cet article dans leur OPCA respectif ; et les commissions paritaires nationales d'application de l'accord feront de même au sein de l'AGEFOS-PME et d'OPCALIA. Cet article ne nécessite pas d'être transposé dans la loi. L'extension de l'accord qui sera effectué ne couvrira pas le « hors champ ». Il appartiendra

l'avis de la commission paritaire nationale d'application de l'accord (C.P.N.A.A) constituée auprès de l'Opca.	donc aux mandatés CFDT au sein d'UNIFORMATION et de l'OPCA PL de porter cet objectif.
<u>Article 10</u> – 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.	Une étude récente du CREDOC fait état, en 5 ans, de 500 000 emplois qui n'ont pu être pourvus faute de possibilité pour les candidats de trouver un logement. Dans cet article, les partenaires sociaux confirment leur engagement en faveur du logement comme moyen de favoriser l'accès à l'emploi : • 100 millions d'euros seront affectés au financement de résidences collectives temporaires. Ces résidences destinées à une population mobile et n'ayant pas une situation stable (CDD, alternance, intérim, apprentissage…) sont généralement implantées dans les lieux facilement accessibles en transport en commun et apportent une solution aux personnes ayant besoin d'un logement temporaire. • 200 millions pour le financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de villes. La colocation est aujourd'hui peu répandue (6 % de l'ensemble des jeunes et 5 % des jeunes actifs). 18 % des jeunes actifs qui cherchent un logement locatif sont plutôt prêts à prendre un logement en colocation (étude IPSOS logement des jeunes 2011). Les jeunes sont confrontés à un marché du travail qui demande mobilité et flexibilité et à un marché du logement rigide et exigeant. Ce constat justifie une réponse en termes de politique du logement spécifique en faveur des jeunes notamment en matière d'offres de logement. • 100 à 150 millions 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. L'Accord est plus précis que l'ANI logement 2012. En effet, il est clairement précisé que le service est en direction des salariés. La sécurisation dans le logement s'adressera en priorité aux jeunes puisqu'il s'agit de primo-entrants sur le marché du travail et en contrats courts. Les salariés en mobilité professionnelle sont également concernés. • 120 millions seront dédiés aux aides financières (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes). <u>Mobili Pass :</u> Il s'agit d'une avance remboursable en 36 mois maximum, destinée à couvrir certaines dépenses liées au logement, engagées à l'occasion d'un changement de résidence principale ou de l'emménagement dans une seconde résidence, imposé par une embauche ou une mutation. <u>Mobili Jeunes :</u> il s'agit d'une subvention destinée à faciliter l'accès au logement locatif des jeunes de moins de 30 ans en

	formation dans une entreprise du secteur privé non agricole. Elle est accordée aux jeunes en formation professionnelle : sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance. Ces deux dispositifs tendent à faciliter la mobilité professionnelle pour tous les salariés.
<u>Article 11</u> – 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 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	**Autre objectif CFDT trouvant une traduction positive dans cet accord.** Les dispositions prévues pour les salariés à temps partiel représentent des avancées importantes pour lutter contre le temps partiel imposé. L'ANI instaure une obligation de négocier, dans les branches fortement utilisatrices de contrat à temps partiel. Il reconnaît que l'emploi à temps partiel doit permettre de cumuler un autre emploi. En instaurant une durée minimale de 24 h par semaine et la majoration des heures complémentaires dès la première heure, l'accord prévoit d'encadrer strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts et impose une meilleure prise en compte de l'organisation du travail, afin de regrouper en journée ou demi journées les périodes de travail. Les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel et celles qui le souhaitent, devront ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord. Faute d'accord de branche, l'ANI instaure, au plus tard au 31 décembre 2013, un socle minimum pour les salariés à temps partiel, quelque soit son secteur d'activité : - une durée minimale de 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). On ne pourra y déroger qu'avec l'accord expresse du salarié et à conditions d'organiser le travail sur des journées ou demi-journées complètes c'est-à-dire sans coupure en milieu de journée. Cette organisation du travail doit permettre aux salariés qui le souhaitent d'augmenter leur temps de travail ou obtenir un temps plein par le biais de multi employeurs. - un encadrement plus strict des dérogations possibles et les possibilités de supplément d'heures (avenants temporaires), qui ne seront possibles que par accord de branche étendu. - une majoration des heures complémentaires, première heure (jusqu'à

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 (6) ; *(6) La demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord, quand l'activité ne le permet pas.* - les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10ème de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail.	1/10ème des heures prévues au contrat). Au-delà, les heures complémentaires, toujours limitées à 1/3 des heures prévues au contrat (si accord de branche) reste majorées de 25%. - une organisation plus régulière du travail à temps partiel, par l'obligation pour les employeurs de prendre en compte Comme pour la complémentaire santé (article 1), l'ANI prévoit bien (point 2) un socle minimum qui s'appliquera dans tous les secteurs d'activité qui n'auront pas conclu un accord. Pour la CFDT, c'est la garantie que tous les salariés, notamment des TPE bénéficient de ces améliorations sans dépendre de la qualité inégale du dialogue social dans les branches professionnelles. La note (6) signifie qu'à compter du 1er janvier 2014, un temps partiel de moins de 24h/semaine supposera la demande écrite et motivée du salarié et le regroupement de son temps de travail par journée ou demi-journée. Pour les salariés à temps partiel embauchés avant cette date, l'employeur ne peut se passer de la demande écrite du salarié que lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas d'augmenter le temps de travail. Mais dans ce cas, il devra proposer des journées ou des demi-journées complètes.
3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures». Un accord de branche étendu détermine : - le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures »; - les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures» ont le caractère d'heures complémentaires ; - le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ; - le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;	L'accord encadre strictement les possibilités d'avenants à durée déterminée « complément d'heure » Ces pratiques, illégales jusque maintenant, sont pourtant courantes dans certain secteurs. Elles ne seront désormais possibles qu'en cas d'accord de branche étendu. L'accord de branche devra notamment déterminer la majoration éventuelle de ces heures, le nombre maximum de complément d'heure qui ne pourra excéder 8 par an.

- 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.	L'accord de branche pourra mettre en place des procédures facilitant l'accès des salariés à un temps plein. C'est là, un bon levier pour nos négociateurs de branche.
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.	Jamais le patronat n'avait jusqu'à présent admis aussi clairement que la qualité des informations données aux salariés et à leurs représentants sur la stratégie de l'entreprise était un facteur de leur « adhésion » et de leur « performance ».
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 (*7- Voir document en annexe*) 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, 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	**Les avancées obtenues en matière de consultation des IRP et d'information de l'ensemble des représentants des salariés y compris les délégués syndicaux sont importantes** :: – Des informations mieux organisées, plus lisibles, mieux partagées avec la mise en place d'une même base de données pour tous (employeur, élus, délégués syndicaux), sans perte de droits pour les salariés ni de prérogatives pour les représentants du personnel au regard de ce qui existe aujourd'hui. – La possibilité d'une vraie consultation en amont des évolutions : la base de données comporte des données prévisionnelles à 3 ans sur la plupart des sujets économiques et sociaux impactant l'emploi, les compétences et les

de leurs attributions, que par l'employeur.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.

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

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

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

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2/ Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,

conditions de travail. Les stratégies d'entreprise, analysées au travers de ces données prévisionnelles, seront débattues au sein des IRP, qui pourront faire bouger le projet et rédigeront un avis transmis au conseil d'administration.

- La recherche de repreneurs dès l'annonce de fermeture d'un établissement ou d'une entreprise (en dehors des cessions). Cette annonce ne peut plus être différée grâce aux données prévisionnelles (sauf à fournir des données mensongères).
- La consultation obligatoire du comité d'entreprise sur les propositions de reprise de site en cas de fermeture.
- Une possibilité d'expertise accrue pour accompagner les IRP dans la lecture des données mises à leur disposition. La participation de l'IRP (à hauteur de 20%) ne concerne que le financement de cette expertise supplémentaire.
- Une certaine souplesse du dispositif d'information/consultation permettant de l'adapter par accord aux spécificités de l'entreprise ou du secteur.

La mise en œuvre effective de ces avancées reste néanmoins soumise à la finalisation de la base de données-socle pour les entreprises de 300 salariés et plus et à son adaptation (dans le délai d'un an) aux moins de 300.

S'il ne clôt pas le sujet, cet article va dans le sens de l'évolution que défendait la CFDT dans la négociation sur la modernisation du dialogue social, et reprend largement les éléments sur lesquels les partenaires sociaux s'étaient déjà accordés (notamment la base de données et le principe de consultation en amont).

Le contenu de la base de données dont le principe est ici acté, a fait l'objet de la négociation sur la modernisation du dialogue social. La version définitive de cette base de données sera finalisée dans les semaines à venir.

- 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.	Les informations données par l'employeur aux représentants des salariés ne sont pas nécessairement toutes sensibles et confidentielles. L'employeur devra explicitement indiqué « les raisons et la durée souhaitable » du caractère confidentiel d'une information au cas par cas. Ce signalement au cas par cas permettra aux élus de discuter de ces raisons, voire du délai avec l'employeur et par voie de conséquence les élus seront tenus de respecter cette confidentialité.
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 préfix doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions, et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.	Les délais préfix ne sont pas fixés par l'accord. C'est le législateur qui devra les fixer. Si les représentants des salariés seront de fait contraints dans ces délais, l'employeur est tenu de donner des informations exhaustives et devra aussi fournir les réponses aux questions posées par les IRP … L'intervention éventuelle du juge des référés entrainera l'annulation des délais préfix.
5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfix, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition (8), et dans la limite de coûts qui, sauf accord	Dans tous les cas de recours à l'expertise (celles prévues par le code du travail et la nouvelle expertise supplémentaire d'accompagnement ici créée), l'accord entre l'IRP concernée et l'employeur fixe les modalités, délais et coûts de celles-ci. Quand il n'y a pas d'accord (ce qui doit rester une situation marginale),

entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise. *(8) Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.* Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.	- les expertises existantes s'effectueront dans le cadre de délais préfix fixés par le législateur et dans des coûts fixés sur la base du barème établi par le conseil de l'ordre des experts-comptables. - l'expertise d'accompagnement supplémentaire sera cofinancée à hauteur de 20% par le budget de fonctionnement du CE.
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 (9) 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. (9) *Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.* 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.	Le document d'orientation du gouvernement demandait que les partenaires sociaux indiquent leurs solutions sur le projet de reprise de site laissé à l'abandon par leur propriétaire (PL Hollande- Montebourg…). Cet alinéa 6 répond à cette demande. Le Gouvernement a annoncé que la proposition de loi sur cette question sera traitée parallèlement à la loi de transposition de l'accord du 11 janvier 2013. La CFDT a d'ores et déjà transmis sa proposition écrite sur ce sujet.
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 et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à	Il n'est question ici que des expertises portant sur un projet. Les expertises sur des dangers graves et imminents ne sont pas concernées. La création d'une instance ad'hoc vise à empêcher le recours à plusieurs expertises sur un même sujet. Elle ne prive en aucun cas les CHSCT locaux de leurs prérogatives (avis, enquêtes …)

l'ensemble des CHSCT concernés.	
<u>Article 13</u> – Représentation des salariés dans l'organe 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. 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.	Sur la participation à la gouvernance via la représentation des salariés dans l'organe qui définit la stratégie de l'entreprise, nous avons deux motifs de satisfaction : - le principe de participation des salariés avec voix délibérative : reste à définir les modalités de leurs désignations (élection spécifique ou désignation sur la base des règles de représentativité) - le fait que cette participation ne soit pas limitée aux conseils d'administration (toutes les entreprises n'en ont pas). Il s'agit bien d'une représentation distincte de l'éventuelle présence dans les organes dirigeants de salariés actionnaires.
<u>Article 14</u> - 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.	Etape supplémentaire par rapport à l'accord national interprofessionnel du 18 novembre 2008, cet article confirme le rôle de la GPEC comme outil d'anticipation des effets des choix stratégiques sur le parcours professionnel des salariés.
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 ;	La qualité de la base de données prévue à l'article 12 doit permettre d'étendre le champ de la négociation tri-annuelle obligatoire sur la GPEC aux questions de formation, de contrats, de mobilité … Cela correspond bien à la revendication de la CFDT de transformer la négociation GPEC en une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels dans toutes ses dimensions. Un grand pas est ici franchi qui

- 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.	doit permettre aux équipes syndicales sur un champ plus cohérent et articulé couvrant l'ensemble des politiques d'emploi et de RH de l'entreprise.
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.	L'accord tri-annuel fixera les grandes orientations du plan de formation de l'entreprise ; la mise en oeuvre annuelle de ces orientations ne sera donc pas négociée, mais soumise au CE chaque année.
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.	L'accord demande aux branches et aux entreprises de prendre en compte les entreprises sous-traitantes. Il s'agit là d'une opportunité qui nous est donnée de construire des dispositifs adaptés qui développent une solidarité effective entre les différents maillons de la chaîne de production au profit de leurs salariés.
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.	Dans la suite logique de cette partie de l'accord, cet alinéa invite explicitement les entreprises de moins de 300 salariés où existe un délégué syndical à développer la négociation sur la GPEC dans ces entreprises aujourd'hui non soumises à cette obligation.
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.	De même, cet alinéa pose l'engagement des partenaires sociaux à développer territorialement un dialogue social au bénéfice des TPE-PME. Cet affichage est à corréler avec la décision des partenaires sociaux membres du CPNFP (hors CGT) de réfléchir aux modes d'intervention des partenaires sociaux en région dans les décisions que l'acte 3 de la décentralisation va leur confier. Pour la CFDT, il y a urgence à négocier un ANI pour repositionner et redéfinir les commissions paritaires régionales interprofessionnelles indispensables à l'exercice de la responsabilité des partenaires sociaux en territoire.
<u>Article 15</u> – 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.	La CFDT a obtenu l'encadrement par la négociation collective de cet outil en faisant disparaître les règles que le patronat souhaitait pouvoir imposer aux salariés (en termes de temps et de kilomètres imposables). Quand l'entreprise envisage de se réorganiser sans réduire ses effectifs, elle

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 que un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.	négocie tri annuellement des mesures de mobilité interne dans une négociation spécifique pour les entreprises de moins de 300 salariés ou dans le cadre de la négociation GPEC pour les entreprises de 300 salariés et plus. L'accord définira les conditions de cette mobilité (mesures d'accompagnement, limites géographique, conciliation vie familiale et personnelle, maintien voire amélioration de la qualification professionnelle des salariés…). Il ne peut s'agir de mobilité qui diminuerait la rémunération et la classification de l'intéressé. Le refus par le salarié de la mobilité interne proposé dans ces conditions négociées s'apparente, comme aujourd'hui, à un licenciement pour motif personnel qui doit lui ouvrir droit à des mesures de reclassement (à négocier dans l'accord qui crée le dispositif), mais sans avoir la qualification d'un licenciement pour motif économique. L'indemnité de licenciement et les droits à indemnisation chômage étant identiques aujourd'hui quel que soit le motif du licenciement, la seule conséquence de cette règle est que le salarié en question n'aura pas droit à adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle. La qualité de l'accord signé par les partenaires sociaux de l'entreprise sera déterminante pour limiter le nombre de refus de salariés. Les élus de la CFDT savent associer les salariés au cours de la négociation pour prendre en compte les problèmes susceptibles de les gêner dans ces mobilités et y apporter des solutions (KIT SPP, enquête flash…)
<u>Article 16</u> - 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	Cet article est une reprise quasi in extenso du texte de mandat de la CFDT. Le principe d'un tel droit, déterminant principalement pour les salariés de TPE, est aujourd'hui acté, il faut très vite engager les discussions pour sa mise en œuvre. Les objectifs sont clairs. La création de ce conseil en évolution professionnelle tombe à pic puisque se

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.	discute en ce moment l'acte 3 de décentralisation, mais aussi la loi d'orientation pour l'école où les questions d'orientation et d'accompagnement des personnes dans leur parcours sont posées. Il y a bien évidemment lieu d'articuler ce service de conseil avec ce qui va se mettre en place comme le service public de l'orientation, le service public régional de la formation professionnelle, mais aussi ce qui se joue sur l'offre de service de Pôle emploi ou les projets d'OPCA… La CFDT de toute évidence devra être à l'initiative rapidement sur ce dossier.
<u>Article 17</u> - 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.	Issu d'une demande insistante de la CGPME, cet article retarde la mise en place « effective » des IRP après le franchissement des seuils. Les IRP seraient élues, mais ne pourraient exercer leurs attributions que plus tard. La transposition légale et réglementaire est sur ce point indispensable pour donner à cette mesure une traduction concrète. A suivre donc !
<u>TITRE III – DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLEMES CONJONCTURELS ET DE PRESERVER L'EMPLOI</u>	
<u>Article 18</u> – Accords de maintien dans l'emploi (+ annexe)	
Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire (10) (11) /	**Les accords de maintien dans l'emploi, ainsi encadrés, représente un outil supplémentaire pour maintenir l'emploi et reprend nombre d'exigences de la CFDT.** Le texte encadre strictement les conditions pour recourir à ce genre d'accord,

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.

(10) Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

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

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, législation relative au 1er 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 (12).

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

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

les conditions de validité (accord majoritaire) et les conséquences pour les salariés qui seraient amenés à refuser l'application.

Il instaure l'obligation de maintenir dans l'emploi les salariés à qui il s'applique, pendant au minimum la durée de l'accord. Il limite leur durée d'application à 2 ans maximum. Cela représente une avancée qui doit mettre fin aux accords conclus sans aucun cadre dans de nombreuses entreprises.

En cas de graves difficultés conjoncturelles, les partenaires sociaux disposeront d'un outil supplémentaire afin de maintenir l'emploi. Pour apprécier ces difficultés, ils pourront recourir à un expert-comptable. Ils auront la possibilité de conclure des accords de maintien dans l'emploi, strictement encadrés. Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale, d'ajuster des paramètres tels que durée du travail, organisation du temps de travail et éléments de rémunération. Ces **accords devront être majoritaires,** leur durée d'application limitée à deux ans maximum. Ils ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social et devront par ailleurs respecter les accords de branche, auxquels en application de l'article L.2253-3 du Code du travail il n'est pas possible de déroger. En contrepartie les employeurs seront contraints de maintenir dans l'emploi les salariés concernés pour une durée au moins égale à la durée de l'accord. Les modifications contractuelles définies par l'accord devront être acceptées par chaque salarié.

Dans la pratique, de nombreux accords, souvent appelés « accord compétitivité emploi », sont négociés dans les entreprises sans aucun cadre ni engagement de la part des employeurs. On cite souvent en exemple l'accord « Bosch » ou celui de « Sevelnord ».

L'ANI encadre strictement le recours à ce genre d'accords ; Ils devront être majoritaires, seront limités dans le temps et ne pourront déroger aux éléments d'ordre public sociale ni aux dispositions conventionnelles déjà prévues comme interrogeables (salaires minima, classification, garanties collectives complémentaires et la mutualisation des fonds de la formation)

Les entreprises qui concluront ce genre d'accord ne pourront pas licencier les salariés concernés pendant toute la durée de l'accord et devront prévoir des garanties de retour à bonne fortune en fin d'accord.

Il est clair que la négociation actuelle chez « RENAULT », contrairement à ce que certains médias ou détracteurs affirment, ne correspond pas aux accords de maintien de l'emploi qui ont un caractère conjoncturel évident (mauvaise passe momentanée) et vise à conserver l'emploi. L'accord souhaité par la

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 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.	direction de « RENAULT », tout au contraire est un accord de restructuration qui n'a rien de temporaire et qui prévoit des suppressions d'emplois importantes, voire d'éventuelles fermetures de sites. En cas d'accords de maintien de l'emploi, mandataires sociaux, actionnaires et dirigeants devront participer aux mêmes efforts que les salariés… Bien évidemment l'ANI prévoit que l'accord individuel de chaque salarié sera requis. Les accords d'entreprise devront prévoir des mesures d'accompagnements individuelles pour les salariés qui refuseraient les modifications contractuelles. L'employeur sera exempté des mesures prévues en cas de licenciement économique collectif (à savoir l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi et l'obligation de reclassement). Cela semble logique puisque le contenu même de l'accord de maintien de l'emploi traitera de fait de ces questions dans l'objectif de garder tous ses salariés. Par contre, le salarié qui refuse devrait conserver le droit au contrat de sécurisation professionnelle qui n'est pas octroyé par l'entreprise, mais par la loi ou toutes autres mesures négociées qui tiennent compte de la situation de l'entreprise concernée.
<u>Article 19</u> – 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	**La CFDT revendique la mise en place d'un dispositif unique et simplifié, sur le modèle de l'APLD.** **Cela est potentiellement ouvert par cet article qui engage les signataires à négocier sous quinze jours avec l'Etat.** L'ouverture de cette négociation sur l'activité partielle, sur les bases définies par l'accord, répond à nos exigences : - Unification des dispositifs

charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ; - le régime actuel est simplifié et unifié : o maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1000 heures), o simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise ; o en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ; - le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ; - pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent 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 ;	- Mise en place de formation pendant les heures d'activités partielles - Meilleure indemnisation des salariés partant en formation **Une réunion tri-partite Etat- partenaires sociaux est d'ores et déjà prévue le 7 février prochain pour mettre en œuvre cet article.**
<u>Article 20</u> – 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.	**Cette clarification des règles du licenciement économique était nécessaire. En s'appuyant soit sur l'accord collectif majoritaire, soit sur une procédure d'homologation, elle ouvre une nouvel espace d'intervention syndicale.**
1/ un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1er tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation 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	Ce texte concerne les grands licenciements économiques, c'est-à-dire ceux prévoyant le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours au sein des entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, et emportant actuellement l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi et de consulter les institutions représentatives du personnel (IRP). Le texte innove en proposant deux possibilités pour l'élaboration du plan de sauvegarde l'emploi et de la procédure. - Dans le premier cas, un accord collectif majoritaire (condition d'au moins 50 %) est négocié entre les organisations syndicales et l'employeur. Cet accord peut fixer le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste

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	des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, ainsi que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Cet accord peut être contesté dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt à la DIRECCTE. - Dans le deuxième cas, une procédure d'homologation administrative est prévue. L'employeur élabore un document portant sur les mêmes éléments (projet de PSE, procédure devant les IRP…) et le soumet au comité d'entreprise pour avis, avant transmission à la DIRECCTE. Celle-ci a alors 21 jours pour se prononcer sur le document et le projet de PSE. À défaut de réponse expresse de l'administration dans ce délai, le document de l'employeur et le PSE sont homologués. En cas de refus d'homologation, l'employeur doit établir un nouveau document et le soumettre à nouveau à l'administration. L'homologation peut être contestée dans un délai de 3 mois. Par ailleurs, dans tous les cas, les salariés disposent d'un délai de 12 mois suivant leur licenciement pour en contester le motif et/ou le non-respect des dispositions de l'accord ou du document homologué. Contrairement à ce que les non-signataires indiquent, cet article ne casse pas les protections du licenciement économique. Il crée par contre deux nouvelles procédures (la négociation du PSE ou l'homologation administrative du PSE) qui doivent permettre aux organisations syndicales d'intervenir en amont des décisions et donc de pouvoir bloquer la procédure enclenchée quand celle-ci n'est pas correcte et avant qu'elle ne produise ses effets. Pour la CFDT, cela est bien plus favorable aux salariés que les procédures actuelles qui leur permettent souvent de voir leurs droits reconnus après plusieurs années de bataille juridique, alors même que dans certains cas leur entreprise n'existe même plus ! .

document ayant fait l'objet d'une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.	
<u>Article 21</u> – 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.	Ce texte harmonise la durée du congé de reclassement, proposé dans les entreprises ou groupes de 1 000 salariés et plus en cas de licenciement(s) pour motif économique, avec celle du contrat de sécurisation professionnelle. Le congé de reclassement, pendant lequel le salarié peut bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, sera désormais d'une durée maximum de 12 mois (contre 9 mois avant).
<u>TITRE IV – DEVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE</u>	
<u>Article 22</u> – Expérimenter le contrat de travail intermittent	
Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés, des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail devraient être modifiées en conséquence. Par ailleurs, pour les embauches effectuées dans ce cadre dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, il devrait être ajouté une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L.3123-37 du code du travail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être « lissée » tout au long de l'année. Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014. *<u>Annexe :</u> Branches professionnelles qui souhaitent bénéficier à titre expérimental*	**Demande patronale strictement encadrée et limitée à un champ très réduit.** Le contrat de travail intermittent est un CDI, dont la particularité est de permettre au salarié d'alterner des périodes travaillées et non travaillées. Ce type de contrat est surtout utilisé dans des secteurs où il existe une irrégularité d'activité (animation, agriculture, etc.). Jusqu'alors, la loi imposait, pour mettre en place ce type de contrat la conclusion, au préalable, d'un accord de branche étendu ou accord d'entreprise/d'établissement. À défaut d'accord, le contrat intermittent était automatiquement requalifié de Contrat à temps complet. Cet article propose d'expérimenter l'élargissement de la possibilité de conclure ces contrats intermittents, pour les entreprises de moins de 50 salariés, et dans trois secteurs déterminés, sans avoir à conclure d'accord collectif. S'il s'agit là d'un assouplissement du régime du contrat intermittent et d'un élargissement du dispositif vers les petites entreprises, l'application de cette mesure devrait être limitée en pratique. **Les négociateurs ont obtenu que cet article soit strictement encadré :** il s'agit d'un dispositif expérimental (un bilan devrait être dressé au 31 décembre 2014) et limité à un champ profession réduit (commerce des articles de sport, chocolaterie, formation professionnelle). À noter que cet article n'impactera pas l'état actuel du droit pour les entreprises de plus de 50 salariés, et ne remettra

pour leurs entreprises de moins de 50 salariés d'un recours direct au contrat de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. • *Organismes de formation (à l'exception des salariés formateurs en langue)* • *Commerce des articles de sport et équipements de loisirs* • Chocolatiers	pas en cause leur obligation de conclure un accord collectif pour mettre des contrats intermittents. **Pour rappel dans ce titre IV, le patronat a accepté de retirer sa demande de CDI de projet.**
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.	Cet article n'est qu'une **reprise de la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation** qui ne vaut qu'en l'absence d'un accord de branche ou d'entreprise fixant l'ordre des licenciements. Il vise donc à intégrer dans la loi ce qui n'est pour l'heure que consacré par les tribunaux. **Il n'octroie aucun pouvoir discrétionnaire à l'employeur.**
Article 24 - Sécurité juridique des relations de travail	
Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond. Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vue de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.	Le patronat souhaitait obtenir un article qui demande au législateur de **modifier la loi pour faire prévaloir le fond sur la forme notamment sur le contenu de la lettre de licenciement**. **La CFDT a obtenu l'écriture ci-contre** qui renvoie à un examen plus approfondi avec les pouvoirs publics avant de réexaminer d'éventuels aménagements, sans qu'aucune échéance ne soit fixée.
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.	À l'origine, cet article visait à plafonner les dommages et intérêts auxquels le salarié peut prétendre en cas de contestation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement. **Le patronat y a finalement renoncé et a proposé d'instaurer une indemnité forfaitaire applicable dans le cadre de la conciliation**. Cette indemnité forfaitaire s'ajoute aux indemnités de licenciement dues. L'article rappelle que les parties ont la possibilité de mettre un terme au litige en bureau de conciliation. Mais il précise par la suite que cette conciliation

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 (13) est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe. *(13) Exception faite des recours dont la loi prévoit qu'ils sont directement portés devant le bureau de jugement* 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.	devra se faire sur la base d'une indemnité forfaitaire. Indemnité qui aura vocation à réparer l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, dont le montant variera en fonction du seul critère de l'ancienneté du salarié. Attention, l'indemnité forfaitaire vise à réparer l'ensemble des préjudices liés à la rupture, ce qui signifie qu'une conciliation peut très bien se faire sur une base supérieure dès lors qu'existent d'autres préjudices. L'accord précise que ce type de conciliation a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort, ce qui tend à aligner la valeur du procès-verbal de conciliation sur celle classiquement reconnue à la transaction. Cet article prévoit que toute demande portée devant les prud'hommes doit être inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les 2 mois de la saisine du conseil. En soi, il s'agit là d'une mesure très positive pour les justiciables puisqu'elle vise à garantir un traitement rapide de leur dossier. Il est à noter que cette disposition complète avantageusement celle figurant à l'article R.1454-8 du Code du travail et qui prévoit déjà que : « *les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle* ». Nous devons cependant rester prudents quant à la mise en œuvre pratique d'une telle mesure car nous savons qu'en la matière, tout dépend des moyens de fonctionnement qui sont alloués par l'État aux conseils de prud'hommes. La future transcription de cette disposition sera l'occasion pour nous de remettre le dossier des moyens de fonctionnement sur la table du Conseil Supérieur de la Prud'homie. Sur la dernière partie de l'article indiquant que le bureau de jugement doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, il est à noter qu'il s'agit d'une reprise partielle de l'article L.1235-1, puisque cet article permet également au Bureau de jugement d'ordonner toute mesure d'instruction nécessaire. Nous serons donc très attentifs lors de la transcription (législative) de ce point, pour éviter une restriction des pouvoirs du bureau de jugement. Cet article prévoit que, désormais, les juges devront justifier du montant des condamnations qu'ils prononcent en réparation du préjudice subi par le demandeur. Une telle disposition ne limite pas (de façon directe) le pouvoir d'appréciation du juge, cependant, il lui impose une plus grande formalisation, susceptible de générer des difficultés lors des délibérés. Il faudra, là encore, être attentif dans la phase de retranscription.

<u>Article 26</u> - Délais de prescription	
Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d'un délai de 24 mois (14). *(14) Ce délai ne s'applique pas aux actions fondées sur une discrimination* 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.	Les règles en matière de prescription civile donnent actuellement 5 ans à un salarié pour pouvoir exercer une action judiciaire, en matière de droit du travail (ex : rappel de salaire, congés payés, heures supplémentaires, indemnités de rupture du contrat, etc.). Le présent accord prévoit de modifier ces délais de prescription sur plusieurs aspects : Concernant les litiges portant sur l'exécution, ou la rupture du contrat de travail, le texte propose de réduire le délai d'action en justice, qui passerait à 24 mois. Ce qui signifie qu'au-delà de cette période, aucune action ne sera plus recevable. Concernant les réclamations portant sur le salaire, la prescription sera de 36 mois. Ce qui signifie que les salariés pourront réclamer les sommes qui leur sont dues, en remontant sur une période de 36 mois. Le point de départ de ces 36 mois diffère en fonction de la situation du salarié : - Soit l'action est formée alors qu'il est toujours en poste, dans ce cas, les 36 mois commencent à compter de la saisine de la juridiction. - Soit l'action est formée alors que le contrat est rompu (licenciement, prise d'acte, démission, etc.), le délai de 36 mois débute alors à compter de la rupture du contrat. Concernant son champ d'application, cet article ne porte que sur les obligations liées à l'exécution du contrat de travail ou à sa rupture. Les négociateurs ont veillé à exclure la discrimination du champ d'application de cet article. Les salariés conservent donc dans ce domaine un délai de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination pour agir, ainsi que la possibilité d'obtenir la réparation de l'entier préjudice pendant toute sa durée (articles L1134-4 et L1134-5 du Code du travail). Enfin, ces mesures s'appliquent à défaut de textes spécifiques prévoyant des délais de prescription plus courts. Ex : en matière de licenciement économique, diffamation, etc.
TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES	
<u>Article 27 – Entrée en application</u>	
Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des	**Calendrier gouvernemental prévu :**

dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.	Avant- projet de loi au Conseil d'Etat 6 février 2013 Projet de loi présenté au Conseil des Ministres 6 mars 2013 Fion de débat parlementaire (procédure accélérée) fin avril 2013
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 relative aux négociations paritaires à reprendre ou à ouvrir *Indépendamment des négociations sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires du présent accord conviennent de reprendre au premier semestre 2013 des négociations au niveau national interprofessionnel sur :* - *le bilan d'étape professionnel,* - *les groupements d'employeurs,* - *les clauses des contrats de travail,* - *la procédure prud'homale.*	