

L'ACCORD DU 11 JANVIER 2013 SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

EN SIGNANT L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
« POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES
ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET
DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS »,
LA CFTD OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS
POUR LES SALARIÉS.



DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS ET POUR FAIRE RECULER LA PRÉCARITÉ

● LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR TOUS

Aujourd'hui, près de 4 millions de salariés ne bénéficient d'aucune complémentaire-santé, ni directement ni comme ayant-droit.

Pour changer la donne, les branches professionnelles devront obligatoirement ouvrir des négociations d'ici le 1^{er} avril 2013 ; à défaut d'accord, les entreprises devront elles-mêmes négocier un dispositif pour leurs salariés ou leur proposer

une complémentaire-santé prise en charge à 50% par l'employeur, d'ici le 1^{er} janvier 2016.

● DES DROITS « RECHARGEABLES » POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

La CFTD a obtenu des droits « rechargeables » qui permettent à un chômeur qui reprend un emploi de garder les droits à l'assurance chômage qu'il n'a pas utilisés.

● LA TAXATION DES CONTRATS COURTS QUI ONT EXPLOSÉ DEPUIS DIX ANS

Objectif, inciter les employeurs à embaucher les salariés en contrats durables et pénaliser les employeurs qui abusent des contrats très courts. Un employeur devra désormais payer 75%

COMPLÉMENTAIRE-SANTÉ COLLECTIVE



de plus sur la cotisation assurance-chômage pour les CDD de moins d'un mois et 40% de plus pour les CDD de 1 à 3 mois. En 2011, deux embauches sur trois étaient des CDD inférieurs à un mois. L'intérim échappe à la taxation ; en

contrepartie, le secteur s'engage à négocier un accord de branche étendu d'ici six mois pour proposer des CDI aux salariés intérimaires.

● **POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL IMPOSÉ, UN TEMPS DE TRAVAIL MINIMUM ET MIEUX ORGANISÉ**

Aujourd'hui, le travail à temps partiel est une source de précarité pour de nombreux salariés (revenus faibles, difficulté d'accès aux indemnités maladie, etc.), la répartition des horaires et la durée du travail sont souvent imposées. Ainsi, six travailleurs à temps partiel sur dix (souvent des femmes) affirment vouloir travailler plus.

L'accord prévoit, d'ici le 31 décembre 2013, une durée minimale de travail de 24 heures par semaine et encadre les possibilités de conclure des contrats plus courts. Les heures complémentaires (au-delà du temps de travail prévu dans le contrat) seront payées de 10 à 25% de plus qu'actuellement, dès la première heure.

Les employeurs devront également répartir les heures de travail pour permettre aux

salariés de s'organiser. Les possibilités de prévoir des suppléments d'heures (avenants temporaires), possibles uniquement par accord de branche étendu, sont également encadrées.

ET AUSSI

- La création d'un compte personnel de formation tout au long de la vie.
- La mise en place d'un conseil en évolution professionnelle dans chaque territoire, permettant aux salariés de faire le point sur leurs compétences.
- L'élargissement des possibilités de formation pour les jeunes en CDD (CIF CDD).
- La possibilité de garder sa complémentaire pendant 12 mois, lorsque l'on perd son emploi.
- La création d'une prime de 1 000 euros pour les demandeurs d'emploi en Contrat de sécurisation

professionnelle expérimental qui arrivent en fin de droits.

- La création d'un droit à la mobilité volontaire qui permet de tester un emploi dans une autre entreprise, avec garantie de retour en cas d'échec.
- L'allongement du congé de reclassement.
- L'incitation à embaucher des jeunes de moins de 26 ans en CDI, par une exonération de la cotisation patronale d'assurance chômage de 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés).



DES MESURES POUR ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET MAINTENIR L'EMPLOI

● **UNE CONSULTATION CONTINUE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

Pour peser sur les choix de l'entreprise, la CFDT a obtenu que les représentants du personnel (élu et mandatés dont les délégués syndicaux) soient mieux informés des évolutions de l'activité et des emplois de leur entreprise, et consultés avant que des décisions sur l'emploi ne soient prises. Ceci grâce à une base de données regroupant l'ensemble des informations économiques et sociales existantes et prévisionnelles sur les trois années à venir. La CFDT a également obtenu

la possibilité, pour les représentants du personnel, d'être accompagnés par un expert pour analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure compréhension des enjeux liés aux orientations stratégiques de l'entreprise.

● **LA PRÉSENCE DE REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES ORGANES DE DÉCISION DES ENTREPRISES**

Les salariés pourront avoir voix au chapitre dans les organes de décision (conseils d'administration ou de surveillance) définissant la stratégie des entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde, par la participation d'administrateurs salariés.

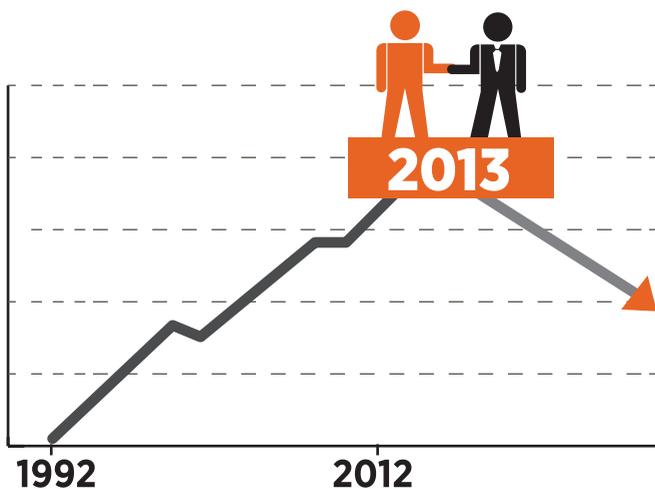
● **UNE NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

La CFDT a obtenu que la négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) soit élargie à une négociation sur les parcours professionnels qui couvre :

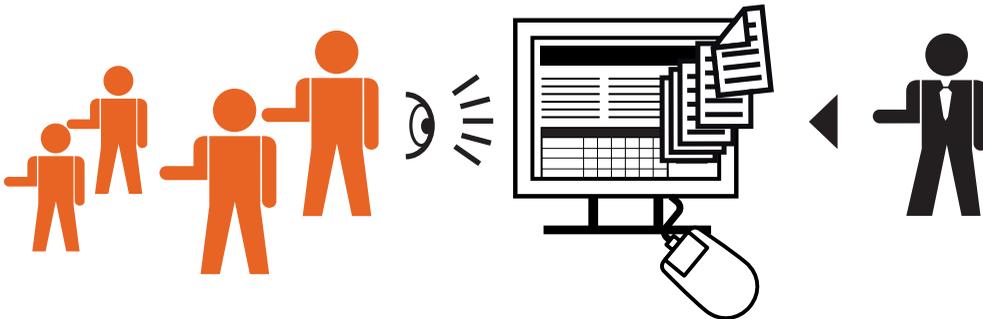
- les grandes orientations du plan de formation ;
- l'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- les contrats de génération ;
- la mobilité interne (limites géographiques, mesures de conciliation vie professionnelle/vie personnelle, aides à la mobilité, etc.).

L'organisation de la mobilité interne devra désormais faire l'objet d'une négociation triennale dans les entreprises dotées de délégués syndicaux.

TAXATION DES CONTRATS COURTS POUR FREINER LEUR ASCENSION



INFORMATION CONTINUE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ ET DES EMPLOIS DE L'ENTREPRISE



● UN ENCADREMENT STRICT DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La CFDT a obtenu l'encadrement strict du recours aux accords de maintien dans l'emploi, qui permettent à une entreprise en grave difficulté conjoncturelle de prendre des mesures temporaires sur le temps de travail ou les salaires pour passer ce cap difficile tout en maintenant l'emploi : recours aux experts pour établir la réalité des difficultés, accords majoritaires (à 50%) à durée déterminée de deux ans maximum, etc. Un effort de même niveau que celui des salariés sera demandé aux dirigeants. Quand la situation de l'entreprise s'améliore, les salariés devront être récompensés de leurs efforts.

● LA POSSIBILITÉ DE NÉGOCIER OU DE FAIRE CONTRÔLER LES PLANS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Les procédures de licenciement économique et les contenus des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourront désormais :

- soit être négociés avec les partenaires sociaux dans le cadre d'accords majoritaires (à 50%) ;

- soit élaborés par l'employeur qui devra, après consultation du comité d'entreprise, obtenir la validation de l'administration.

Cette homologation permet de vérifier que les droits des salariés sont respectés dans le cadre du PSE. Si tel n'est pas le cas, la procédure est bloquée et les salariés ne seront pas licenciés. Ce contrôle administratif, en amont des licenciements, permet d'éviter les licenciements abusifs. Avant cela, le juge n'intervenait qu'a posteriori, permettant certes le versement de dommages et intérêts, souvent dans des délais longs, et n'évitant pas aux salariés la perte de leur emploi.

CHIFFRE CLÉ

HEURES COMPLÉMENTAIRES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

10 à 25%

d'augmentation de rémunération dès la première heure.



LES DEMANDES PATRONALES REPOUSSÉES PAR LA CFDT

● LE CDI DE PROJET ET LE CDI INTERMITTENT

La création d'un contrat de projet à durée indéterminée et le développement du CDI intermittent étaient des revendications dures du patronat.

Le CDI de projet est un CDI dont la cause de rupture est entraînée par la réalisation d'une mission qui ne pouvait être inférieure à neuf mois. Pour le patronat, ce contrat s'entendait sans indemnité de précarité et la cause de la rupture ne pouvait être contestée en justice. La CFDT a obtenu la suppression de ce projet qui portait atteinte à la nature même du CDI.

Le CDI intermittent, exigé par la CGPME, est un contrat où le salarié alterne périodes travaillées et non travaillées. La CFDT est parvenue à le limiter à une expérimentation de deux ans dans trois secteurs d'activité (commerce des articles de sport,

chocolatiers et organismes de formation). Ces secteurs sont déjà couverts par des accords de branche permettant de recourir à des CDD d'usage ne donnant pas lieu à prime de précarité. Pour ceux-ci, le CDI intermittent peut constituer une avancée. Cela fera l'objet d'une évaluation avant le 31 décembre 2014.

● LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Comme en 2008, le patronat voulait encadrer l'intervention du juge prud'homal en plafonnant les indemnités allouées au salarié en cas de contestation de son licenciement.

La CFDT a rejeté cette proposition. Un compromis a été trouvé. Le juge reste libre de fixer le montant des condamnations en application des textes actuels, si le salarié va au-delà de la conciliation.

● LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Le patronat voulait remettre en cause les jurisprudences qui considèrent la mauvaise rédaction de la lettre de licenciement comme une violation d'une règle de fond et pas seulement de procédure, ce qui rend le licenciement irrégulier.

La CFDT s'est fermement opposée à cette demande et a exigé la suppression de cet article. Le patronat l'a supprimé.

Une autre demande patronale visait à empêcher que la violation d'une règle de forme puisse mettre en cause le fond d'une décision de l'employeur. La CFDT a écarté cette demande et obtenu que l'état de droit ne soit pas modifié.

● LES SEUILS DES IRP

La CGPME réclamait l'obtention d'un délai d'un an après le franchissement des seuils de 11 et 50 salariés pour que les obligations légales s'appliquent. Un compromis a été trouvé sur les bases suivantes : sous réserve que les élections des représentants du personnel interviennent dans un délai de trois mois à compter du franchissement du seuil, les entreprises concernées pourront, dans des conditions qui devront être précisées par le législateur, bénéficier de ce délai d'un an sur leurs autres obligations.

● LES DÉLAIS DE PRESCRIPTION

Le patronat exigeait de réduire drastiquement tous les délais de prescription en matière de droit du travail. La revendication patronale était d'obtenir que toutes les actions qui se prescrivent actuellement par cinq ans le soient désormais au bout de douze mois !

Le patronat conditionnait l'obtention des droits nouveaux pour les salariés à la satisfaction de cette revendication. La CFDT est parvenue à réduire considérablement les prétentions patronales. Les salariés ayant subi une rupture du contrat de travail auront maintenant 24 mois pour saisir le juge (en pratique, la moyenne du délai de recours observée est de 18 mois). Les salariés encore dans l'entreprise voulant introduire une action en paiement de salaire auront eux 36 mois pour agir.

La CFDT a obtenu que les actions en discrimination soient exclues de toute réduction de prescription.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFTD.FR DANS LA RUBRIQUE BOÎTE À OUTILS RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR

NOS TRACTS

● NÉGOCIATION EMPLOI : LA CFDT OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS



LE PETIT REVENDICATIF

● LE PETIT REVENDICATIF REPREND EN 16 THÈMES TOUTE L'ACTUALITÉ REVENDICATIVE DE LA CFDT : emploi de qualité pour tous, emploi des jeunes, emploi des seniors, salaires, rémunération et pouvoir d'achat, fonction publique, formation professionnelle, égalité professionnelle et mixité, santé au travail, santé, retraite, perte d'autonomie, financement de la protection sociale, fiscalité, logement, éducation, politique énergétique.



NOS ARGUMENTAIRES

● VRAI FAUX ACCORD SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI



Retrouvez l'ensemble de nos argumentaires sur notre site www.cfdt.fr/Boite_à_outils

L'ACCORD SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU 11 JANVIER 2013