

L'ACCORD DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UN ACCORD HISTORIQUE

« Cet accord clôt une époque et il ouvre une ère nouvelle pour les relations sociales et pour l'économie en France : il invente la flexisécurité française » (1).

L'accord constaté par le Medef, la CGPME, l'UPA et quatre organisations syndicales représentatives à l'échelon national, le 11 janvier 2008, est un accord historique. C'est le premier accord interprofessionnel qui s'inscrit dans le cadre de la nouvelle loi du 27 janvier 2007, laquelle a cherché à codifier les relations entre les pouvoirs publics et l'ensemble des partenaires sociaux. À l'instar de ce qui se passe au niveau européen, les partenaires sociaux peuvent se saisir ou être saisis par le gouvernement de projets de réforme portant sur les relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'accord est historique à raison des thèmes qui marient habilement la flexibilité et la sécurité dans un ensemble qui épouse la démarche réaliste du dialogue européen sur la flexisécurité, nouveau barbarisme qui sera vite intégré dans le dictionnaire pour exprimer l'idée d'un équilibre dans la négociation sociale fait de souplesse et de nouvelles sécurités pour mieux favoriser l'emploi et les parcours professionnels.

Si la pression mise par les pouvoirs publics sur le calendrier, voire sur l'aboutissement de la négociation, a été dénoncée par certains signataires, il est possible que ces mêmes signataires retirent une vraie nouvelle légitimité de cette négociation, comme acteurs du changement, accompagnateurs d'une nouvelle approche empreinte d'ambition responsable, ce qui les place d'autant mieux pour le prochain round d'une discussion complexe sur la représentativité.

Dans la logique de la loi du 27 janvier 2007, il appartient au législateur de donner vie à cet accord dont la validité et l'entrée en vigueur sont subordonnées à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

L'accord comprend quatre titres (2) :

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

Nous allons analyser le contenu de cet accord dans l'ordre de sa négociation, en rappelant que sa mise en œuvre requiert préalablement une intervention du législateur et qu'ensuite, viendront les négociations liées ou subséquentes au niveau des branches professionnelles qui seront engagées dans une nécessaire dynamique de négociation — relais — application, comme pour la formation.

I . Faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi

Les contrats de travail

On attendait une révolution autour du concept de contrat unique. On a une réponse très classique des parties signataires. Confirmant l'article L. 121-5 du Code du travail (actuelle nomenclature), les parties signataires rappellent que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Une façon, selon Bernard Brunhes, de rappeler qu'on est dans une logique de contrat unique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence.

Il est rappelé avec force le caractère temporaire des recours aux contrats à durée déterminée (CDD, CTT, etc.), et la nécessité d'y faire recours de manière responsable et objective. L'information préalable des élus sur ce sujet est renforcée.

Les branches professionnelles sont appelées, à l'occasion de leur rapport annuel, à s'assurer que le recours aux CDD, intérim, temps partiel, est fait de façon responsable et dans le respect de leur objet.

De manière claire, les parties signataires veulent que, par la pédagogie à partir du contenu de l'accord interprofessionnel, on évite le recours aux CDD comme moyen détourné, au regard des motifs et limites dans leurs durées, de ces contrats d'exception par rapport au contrat à durée indéterminée.

L'orientation professionnelle

Les parties signataires revendiquent un droit d'action et de contribution active à l'orientation professionnelle, en proposant que les professionnels en activité puissent participer dans les établissements d'enseignement, afin de présenter le monde entrepreneurial, ce qui devrait conduire à un rapprochement entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise.

Les branches sont appelées à l'élaboration de mesures concrètes, tous les secteurs devant s'allier à l'interprofessionnel pour communiquer sur les métiers et leur évolution.

L'enseignement copartagé existe pour les professions libérales. Pourquoi ne pas l'étendre à tous les secteurs professionnels et aux différentes filières scolaires et universitaires ?

Entrée des jeunes dans la vie professionnelle

« La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions

(1) Communiqué du Medef du 11 janvier 2008.

(2) NDLA : certains passages, novateurs et denses, seront pris de l'accord lui-même.

plus favorables, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue de la formation ».

Les passerelles doivent être systématiquement organisées entre un premier emploi, un premier stage, un apprentissage et un futur emploi. L'accord ouvre ainsi à plusieurs pistes ainsi qu'à des interventions d'accompagnement pour favoriser l'embauche.

La période d'essai

« Afin de faciliter l'accès direct au CDI en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai interprofessionnelle dont la durée maximale, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application de l'accord du 11 janvier et prévoyant des durées supérieures, est comprise pour :

- les ouvriers et les employés entre 1 et 2 mois maximum ;
- les agents de maîtrise et les techniciens entre 2 et 3 mois maximum ;
- les cadres entre 3 et 4 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus ne peut être renouvelée une fois que si ce renouvellement est prévu par un accord de branche étendu qui fixe les conditions et les durées de renouvellement, et sans que ces durées, renouvellement compris, ne puissent respectivement dépasser 4, 6 et 8 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai, la durée du délai de prévenance pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures ».

La discussion sur la durée de la période d'essai a été âpre. Pour les employeurs, une durée plus longue était synonyme de chances supplémentaires de confirmation dans l'emploi, et également d'un transfert des recrutements au profit des CDI, plutôt que de recourir parfois à des CDD à la réalité incertaine des motifs invoqués. Les organisations syndicales ne voulaient pas d'un mini CNE. Il a fallu transiger et l'aboutissement de l'accord sur ce point ne conduit d'autant moins à une révolution que la pratique des renouvellements devra faire l'objet d'une négociation de branche (avec les autres thèmes formant un ensemble, v. *infra*).

L'accès aux droits

Derrière ce vocable, très large, apparaissent deux idées essentiellement : d'une part, mieux valoriser les temps passés au travail pour les capitaliser au sein d'une même entreprise, voire, pour certains droits au niveau des branches, qui doivent ouvrir à une réflexion sur la comptabilisation de l'ancienneté au titre des divers droits ; d'autre part, intégrer plus tôt les salariés (un an au lieu de trois) dans la communauté de travail susceptible de bénéficier d'un revenu de remplacement en cas de maladie (moins d'ancienneté, moins de carence).

Le développement des compétences et des qualifications des salariés

Sont mis en exergue le bilan d'étape professionnel destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences. Cette approche individuelle est un véritable outil de GPEC, plus strictement, qui va au-delà des entretiens sur la formation...

Les partenaires sociaux en définiront concrètement les contours par un avenant interprofessionnel avant fin 2008.

La formation professionnelle pour les salariés

Il s'agit de renforcer les dispositifs issus de l'accord ANI du 5 décembre 2003 et d'en généraliser le bénéfice en facilitant l'adéquation entre évolution des compétences, mise en exergue des acquis ; en clair, déployer réellement les dispositifs inscrits dans cet accord (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation).

La mobilité professionnelle et géographique

L'ANI tire ici les enseignements de très nombreux accords d'entreprise ou de groupe qui ont depuis longtemps fixé des règles au profit des salariés pour favoriser la mobilité professionnelle ou géographique.

L'ANI prend soin de distinguer les deux, de même qu'il distingue la mobilité professionnelle à l'initiative du salarié, derrière laquelle peut apparaître l'envie, le souhait de concrétiser un projet professionnel hors de l'entreprise, et la mobilité à l'initiative de l'employeur.

L'ANI rappelle et met l'accent sur le fait que la mobilité professionnelle et géographique doit offrir des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés.

Le rôle des bassins d'emploi est aussi mis en avant, ce qui est normal quand on sait que les Français plébiscitent, quand la mobilité conduit à une sortie de l'entreprise, le retour à un travail à proximité.

La mobilité professionnelle et géographique peut donner lieu à une négociation et à une pratique concertée au sein des entreprises d'un même bassin : la proximité est ici synonyme d'efficacité.

La gestion professionnelle des emplois et des compétences

Les parties signataires ont voulu dynamiser la démarche GPEC (gestion professionnelle des emplois et des compétences), en rappelant les principes directeurs et la signification en terme de sécurisation des parcours professionnels, et de dynamique économique pour les entreprises.

S'il est un domaine où les intérêts des entreprises et des salariés doivent être convergents, c'est bien celui de l'adéquation des besoins et des compétences.

La dynamique doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social et tendre à une cohérence inscrite dans le terme et non dans l'immédiateté ou la contingence, façon de sortir définitivement la GPEC d'une approche de plan social dans laquelle chacun l'avait cantonnée au départ, les pouvoirs publics en premier.

L'ANI appelle les branches professionnelles à une dynamique d'action en termes de mise en place d'outils et de communication, notamment pour les (très nombreuses) entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier.

Les parties signataires de l'ANI démontrent ainsi leur absolue volonté de rendre concrets les objectifs de la loi du 18 janvier 2005, ce qui est déjà une réalité pour les entreprises d'au moins trois cents salariés, qui sont en cours de négociation sur la GPEC, mais aussi pour les PME afin de favoriser tous les dynamismes d'entreprises.

II. Sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi

Clarifier les clauses spécifiques du contrat de travail

Cet article prévoit une mise à jour du précédent accord ANI du 25 avril 1983, notamment pour les clauses spécifiques de non-concurrence et de délégations de pouvoir, dont la jurisprudence a largement précisé les contours.

Il y a un sens à ce que des principes directeurs soient définis par un ANI pour favoriser un meilleur encadrement et ouvrir à des aspects d'opérationnalité (ex. : les délégations de pouvoir au niveau du groupe).

Enfin, les clauses de mobilité doivent être largement revisitées pour prendre en compte la plénitude des principes définis à l'article 8 de l'accord ANI (cf. ci-dessus).

Encadrer et sécuriser les ruptures du contrat de travail

L'obligation de motiver les licenciements

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

Cette disposition met sans doute un terme au dispositif du contrat nouvelles embauches (CNE) tel qu'il existe actuellement ».

L'amélioration de la lisibilité des droits contractuels

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

Cette mesure et la réflexion plus large sur la modification du contrat de travail devraient faire l'objet d'une prochaine négociation interprofessionnelle. »

Les indemnités de rupture

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

Il était nécessaire de réduire l'écart de calcul des indemnités en cas de recours à CDD ou à CDI.

Le reçu pour solde de tout compte

« Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes reçues par le salarié lors de la rupture du contrat de travail. La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli les obligations formalisées dans le reçu pour solde de tout compte. Cette signature peut être dénoncée par le salarié dans un délai de six mois. Au delà de celui-ci, il est libératoire ».

Il est important que la sécurisation juridique soit appropriée par les partenaires sociaux. Cela démontre une prise de responsabilité évidente. Il ne faut donc pas que le législateur — alternance ou pas — vienne bousculer l'ordonnancement voulu par les partenaires sociaux, y compris pour le reçu pour solde de tout compte où la « désécurisation » est venue du législateur.

Le ministre du Travail, qui souhaite renforcer la sécurité juridique pour les entreprises, trouvera ici un terrain privilégié, en respectant durablement l'engagement des partenaires sociaux.

À cet égard, la technique retenue en 1978 pour donner au dispositif interprofessionnel sur la mensualisation force de loi reste exemplaire comme moyen de traduire dans la durée les engagements conventionnels.

On doit à cet égard noter la plus grande longévité des accords interprofessionnels ou professionnels si on la compare à cette loi, changeante, pour ne pas dire primesautière.

La réparation judiciaire du licenciement

« Les parties signataires conviennent de travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

Des précédents existent dans les pays voisins et aussi dans notre législation. Il ne s'agit pas de réduire le rôle du juge, mais de donner des bases. Ainsi, la grille Claeys élaborée en Belgique à partir des pratiques des tribunaux sert de référence pour traiter le cas des ruptures à venir.

La conciliation prud'homale

Toujours dans l'objectif de sécuriser les ruptures du contrat de travail, le fait de redonner à la conciliation prud'homale son véritable rôle est salutaire. Pour cela, l'ANI renforce les obligations des parties pour favoriser les conciliations.

Privilégier les solutions à l'occasion des ruptures du contrat de travail

L'objectif de développement d'emploi justifie de minimiser les sources de contentieux en cas de volonté de rompre le contrat de travail, surtout si le souhait de rupture est partagé. Sans évincer le droit de recourir au juge, l'organisation de modalités procédurales concrètes et équilibrées de rupture d'un commun accord sont fixées par l'article 12 de l'accord, entraînant une future possibilité généralisée de rupture d'un commun accord d'un contrat, dans le droit fil des principes civilistes.

La rupture conventionnelle

Ce mode de rupture, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans le cadre collectif repris de l'ANI lui-même, tant il est nouveau et important :

« La liberté de consentement des parties est garantie :

— par la possibilité, lors des discussions préalables à cette rupture, pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix, membre du CE, DP, DS ou tout autre salarié de l'entreprise — ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel. Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage ;

— par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ;

— par la création d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours suivant la signature de la convention actant l'accord des parties ;

— par l'homologation, à l'issue du délai de rétractation, de l'accord définitif des parties par le directeur départemental du travail.

Le processus ci-dessus fait l'objet d'un formulaire-type reprenant les trois étapes : première discussion entre les parties, signature de la convention, homologation de l'accord par le directeur départemental du travail. Un exemplaire du formulaire est conservé par l'employeur, un exemplaire est conservé par le salarié, un exemplaire est adressé au directeur départemental du travail ».

Ainsi, des garanties procédurales équilibrées s'inscrivant dans une démarche de connaissance des droits, de mesure dans le temps de la solidité des positions prises par l'employeur et le salarié, ont été largement négociées.

Il faudra éviter toute dérive dans le recours à ce mécanisme qui recouvre une hypothèse de volonté commune de rupture. À cet égard, les pratiques développées dans les accords de PSE ont permis à la Cour de cassation de valider des ruptures d'un commun accord dans des hypothèses où l'initiative était clairement patronale.

Les modalités de rupture d'un commun accord, prévues dans les accords collectifs de GPEC ou de PSE, naissent dans ces cas de l'initiative du salarié de répondre à l'offre de l'employeur de quitter l'entreprise en bénéficiant des dispositifs d'incitation au départ avec un accompagnement de sécurisation de son parcours et de sa mobilité, assorti d'indemnisation financière.

Dans les situations que devraient révéler la rupture conventionnelle au sens de l'article 12 de l'accord ANI, devra apparaître une convergence assez forte sur la volonté de se séparer. On peut espérer que quand le salarié sera à l'initiative de la demande, c'est parce qu'il aura élaboré un projet de mobilité professionnelle.

Pour autant, l'accord ANI prévoit dans une hypothèse de rupture conventionnelle le futur accès aux allocations de chômage.

« L'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré :

— par le versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue ci-dessus ;

— par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par le directeur départemental du travail.

La sécurité juridique du dispositif pour les deux parties résulte de leur accord écrit qui les lie dès que la réunion de l'ensemble des conditions ci-dessus, garante de leur liberté de consentement, a été constatée et homologuée par le directeur départemental du travail précité au titre de ses attributions propres. Celui-ci dispose à cet effet d'un délai de 15 jours calendaires à l'issue duquel son silence vaut homologation ».

La mise en œuvre d'un tel dispositif nécessite à tout le moins que l'accord sur le chômage prenne en compte cette hypothèse, que la loi définit la compétence des services du directeur départemental pour homologuer les accords, lesquels le seront par le silence de l'administration.

Ainsi, le contrôle du DDTE deviendra actif si le salarié l'informe de son désaccord sur le contenu du document constatant la rupture conventionnelle. La loi pourrait valider globalement le dispositif, sans intervenir autrement que sur le point qui oblige les pouvoirs publics à statuer sur la compétence des agents publics, puis à donner son agrément au dispositif d'assurance chômage.

La rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat

« Afin de permettre la réalisation par des ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, à titre expérimental, un contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce contrat ne peut pas être renouvelé ».

Le projet a pendant longtemps été de portée plus large, s'inscrivant dans une démarche de CDI, comme les contrats de chantier inscrits à l'actuel article L. 321-12 du Code du travail et qui font au demeurant l'objet de contentieux infimes. Certaines organisations syndicales ont préféré que la qualification ultime soit celle d'un CDD. Le rapport de Virville avait mis en avant une telle proposition qu'avait largement élaborée voici quelques années dans un Livre blanc l'association Entreprise et Progrès.

Mais un tel contrat ne pourra pas être créé directement en application de l'accord ANI.

En effet, l'ANI prévoit que le recours à ce contrat particulier est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée.

Cet accord est l'occasion d'un examen d'ensemble des conditions dans lesquelles il est fait appel aux contrats à durée limitée afin de rationaliser leur utilisation et de réduire la précarité.

Le recours à ce contrat n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet pour lequel il est conclu est comprise entre 18 et 36 mois. Il ne peut être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée approximative envisagée du projet doit être mentionnée dans le contrat.

Comme les parties signataires veulent rationaliser, donc réduire les recours aux CDD, elles affirment l'idée que le contrat devra être lié à un lancement de projet, et non pas être utilisé pour répondre à un accroissement plus ou moins durable d'activité.

« Lors de sa conclusion, ce contrat :

— précise expressément le projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat ;

— indique la possibilité de sa rupture, à la date anniversaire de sa conclusion, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, et que cette rupture ouvre droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux.

Il doit également préciser les conditions et le délai dans lesquels le salarié doit être informé de l'arrivée du terme de son contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu, ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle, sous forme d'un CDI, au-delà du terme du contrat, si l'intéressé l'accepte. Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à deux mois.

En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle en CDI, au-delà de la réalisation du projet pour

lequel le contrat a été conclu, à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité en CDI, dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes à celles du contrat initial, dans ces deux cas, l'intéressé bénéficie :

— d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux ;

— des allocations du nouveau dispositif d'assurance chômage dans les conditions de droit commun ;

— des mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi ».

Les employeurs avancent ici l'idée de sécurisation des parcours par la recherche de solutions de CDI pouvant suivre le CDD, mais les organisations syndicales ont aussi souhaité définir clairement les droits du salarié en cas de rupture du CDD.

On peut regretter que ce dispositif soit cantonné aux ingénieurs et cadres car l'objectif est de développer les chances pour l'emploi et ces chances ne se divisent pas ; les techniciens ont, par exemple, autant d'intérêt et d'hypothèses de terrain que les ingénieurs et cadres pour bénéficier de propositions de contrats à objet prédéfini. La CGC-CFE qui s'intéresse aux techniciens et agents de maîtrise est plus directement interpellée par la question du champ de cet article.

Portabilité de certains droits

« Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits ».

Il en est ainsi de la protection sociale complémentaire :

« En cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde, l'intéressé gardera le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans son ancienne entreprise pendant sa période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de son droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à trois mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif ».

Il convient d'adapter les accords collectifs créant les garanties conventionnelles d'une part, et les contrats de prévoyance, d'autre part.

Droit individuel à la formation (DIF)

« Les intéressés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire (soit 9,15 €). La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :

— en priorité pendant sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent ;

— et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après.

L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus ».

Ces deux exemples constituent une expérience concrète de véritable portage des droits, centrée sur l'individu qu'est le salarié, plutôt que sur l'existence du lien contractuel avec l'employeur. Ils s'ajoutent aux mécanismes souples figurant dans les PEE ou les Perco.

Cette idée de portabilité n'aura atteint droit de cité qu'une fois identifiés tous les droits qu'un salarié acquiert, du fait d'une plus ou moins longue présence au sein d'une entreprise ou que l'on aura construit des droits en prenant en compte, non seulement le lien contractuel, mais aussi le parcours professionnel.

Assurer l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

L'ANI met en avant la nécessité de mettre plus de moyens dans les formations pour les personnes ayant le plus besoin de formation.

Assurer un revenu de remplacement aux chômeurs

Les parties signataires s'assignent de véritables objectifs et des priorités dans la renégociation des prochaines conventions d'assurance

chômage, la convergence de vue ici exprimée devant favoriser l'aboutissement de la négociation à venir.

Avec insistance, les partenaires sociaux interpellent les pouvoirs publics pour rénover les garanties devant être prises en compte par la solidarité nationale, donc l'État ou les collectivités, et par le dispositif assurantiel.

Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

L'objectif est ici de rendre efficace un accompagnement personnalisé d'aide au retour à l'emploi, sachant que jusqu'alors, tous les dispositifs existants ne permettent pas de répondre à l'objectif premier d'accélérer le retour à l'emploi. Cela crée donc des devoirs pour le demandeur d'emploi.

Sécuriser le portage salarial

L'accord identifie en premier ce qu'est le portage salarial, et entend ensuite le sécuriser comme un process dont l'objectif est bien la sécurisation des parcours au travers d'un contrat de travail donné par la société de portage.

III. Place de la négociation collective

Deux grands aspects sont envisagés ici :

- un calendrier serré et nourri par les acteurs de la négociation interprofessionnelle, dans la lancée de l'accord du 11 janvier ;
- la détermination du champ de négociation et de la méthode (globale) pour les branches professionnelles.

IV. Entrée en application

Les parties signataires se retournent naturellement vers les pouvoirs publics, subordonnant la validité (donc l'opposabilité) et l'entrée en vigueur de l'ANI à l'adoption et à la publication des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Alain SAURET

Avocat conseil en droit social

Associé Capstan

Président de l'Institut de droit social