Image not found or type unknown

L’accord sur la sécurisation de l’emploi : une fléxisécurité à la française ?

publié le **24/01/2013**, vu **2270 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Les partenaires sociaux sont parvenus difficilement à un accord sur la sécurisation de l’emploi le 11 janvier 2013. Ce compromis, loin d’être historique, donne plus de sécurité aux salariés tout en assurant aux entreprises une flexibilité suffisante pour maintenir l’activité et l’emploi.

Il faut savoir que la France n’avait pas conclu un accord si complet et généraliste sur le marché du travail depuis plus de 30 ans.

Un effet favorable sur l’emploi est espéré avec un petit **effet « kiss cool »** en deux temps :

D’abord un **« effet fraîcheur »** avec le maintien de l’emploi dans un contexte économique de crise. Pour se faire, les employeurs disposeront d’un arsenal d’outils destinés à promouvoir :

- la mobilité interne et externe des salariés,
- la simplification et l’unification du dispositif de chômage partiel,
- les accords majoritaires de maintien de l’emploi.

En clair, les entreprises et les représentants du personnel disposeront de véritables leviers pour préserver l’emploi et éviter les licenciements.

Puis, un **« effet douceur »** avec des éléments de sécurisation juridique pour les entreprises afin de les inciter à embaucher. En l’occurrence, en contrepartie d’une meilleure sécurité des parcours professionnels des salariés, les entreprises bénéficieront de procédures plus claires et plus simples, de délais connus.

La finalité de cet accord est de faire reculer la précarité et améliorer la qualité de l’emploi.

Quid : comment cela va se traduire dans le futur projet de loi ?

Il s’agira notamment pour les branches ou les entreprises de mettre en application :

- une amélioration des droits des salariés quels que soient leur statut et la nature de leurs contrats de travail,
- une incitation à recourir au CDI plutôt qu’au CDD via une modulation des cotisations,
- une amélioration de la situation des salariés à temps partiel.

A relever que les salariés des TPE et des PME devraient être les plus impactés par ces améliorations.

Cet accord « d'un nouvel âge » sur le marché du travail ouvre des droits nouveaux autant individuels que collectifs pour les salariés.

D'une part, les salariés vont enfin bénéficier de droits individuels plus « costauds » :

- droit à la protection sociale avec la généralisation de l'accès collectif à la complémentaire santé,

- droit à la formation professionnelle avec la création d'un compte individuel qui suit le salarié tout au long de sa vie,

- droit à une protection renforcée face au chômage avec une meilleure indemnisation par l'intermédiaire de droits rechargeables,

- droit à une meilleure rémunération et à une meilleure organisation du travail pour les salariés en temps partiel.

D'autre part, les droits collectifs sont également renforcés et prennent un axe plus coopératif avec :

- des salariés plus associés à la stratégie économique de l'entreprise grâce à une voix délibérative dans les conseils d'administration des grandes entreprises,

- des obligations plus contraignantes pour l'entreprise en vue de partager en temps réel les informations avec les représentants des salariés.

Dans l'attente du travail législatif de transcription de l'accord dans une loi, on peut d'ores et déjà affirmer qu'il s'agira d'une « VRAIE Révolution » du marché du travail et des règles sociales qui le régissent à ce jour.

Reste à savoir si prochainement, ce nouveau modèle français des relations de travail saura redonner aux entrepreneurs la confiance indispensable à un regain de croissance et d'emplois…

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Conseil des ministres du 16 janvier 2013

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés