



La sécurisation de l'emploi à « la rescousse » contre le chômage et tremplin pour la formation ?

publié le **09/02/2013**, vu **3984 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Après trois mois d'âpres négociation, patronat et syndicats sont parvenus à un accord le 11 janvier dernier. Vingt-huit articles de l'accord tentent de marier « pour le meilleur et pour le pire » une flexibilité pour les entreprises avec de la sécurité pour les salariés.

Ce projet de loi sera présenté en Conseil des ministres au début du mois de mars avant d'être examiné en procédure accélérée par le Parlement en vue de l'adoption d'une loi pour la fin mai.

L'accord prévoit une **taxation des contrats courts** par le biais d'une majoration de la cotisation d'assurance-chômage pour les CDD.

En l'absence de conclusion d'un CDI à l'issue du contrat, le taux de la cotisation d'assurance-chômage sera porté de 4 % à 7 % pour les CDD d'une durée inférieure à un mois, 5,5 % pour les CDD d'une durée comprise entre 1 et 3 mois et 4,5 % pour les contrats d'usage inférieurs à trois mois. Le dispositif ne concernera pas l'intérim, les CDD de remplacement et les emplois saisonniers.

Côté patronat, une **exonération de cotisations d'assurance chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans** sera effective pendant une durée de trois mois, portée à quatre mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, dès le 1er janvier 2016, il y aura une **généralisation obligatoire d'une couverture complémentaire santé** pour tous les salariés avec un mécanisme de **portabilité des droits étendue à 12 mois** (contre 9 mois actuellement).

De plus, un dispositif de **droits rechargeables à l'assurance-chômage** sera mis en place et permettra aux salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, de 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. Un compte "personnel-chômeur" se profile à l'horizon avec tous les tracasseries que sa gestion risque de causer au service public de l'emploi.

Concernant la formation professionnelle continue, l'accord instaure un **compte personnel de formation en lieu et place du DIF**.

Une mesure de « bonnet blanc ou blanc bonnet » puisque le compte permettra (tout comme le DIF) le cumul de 20 heures par an pour un salarié à temps plein ou d'un nombre d'heures proportionnel à leur temps de travail pour les salariés à temps partiel ou en CDD.

Toutefois, la **transférabilité du compte personnel de formation** ne ressemblera pas à celle du DIF puisqu'elle **ne rendra pas possible une monétisation des heures**. En l'occurrence, les droits acquis resteront comptabilisés en heures et ceci quelque soit le coût horaire de la formation.

Cet accord interprofessionnel ambitionne de lutter contre le chômage avec « une petite épée de Damoclès » et de s'attaquer au fléau de déqualification professionnelle d'un public jeune et/ou éloigné de l'emploi via le renforcement de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Reste à souhaiter que le contexte économique et social ne vienne pas contrecarrer ses « bonnes actions »...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source : ANI du 11/01/13 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