Image not found or type unknown

L’accord interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi : tour d’horizon

publié le **21/01/2013**, vu **1583 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

A l’issue de trois mois de négociation tendue, les partenaires sociaux sont parvenus, le 11 janvier 2013, à un accord 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.

1. Objet de l’accord

Comme son nom l’indique, l’accord s’inscrit dans le cadre de la notion de « flexisécurité », ambitionnant d’offrir des garanties sociales aux salariés tout en octroyant plus de souplesse aux employeurs.

L’accord a notamment pour objet de créer de nouveaux droits pour les salariés, afin de sécuriser les parcours professionnels, et de développer l’emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l’activité économique de l’entreprise.

2. Principales dispositions sociales de l’accord

2.1. Garantie complémentaire santé / prévoyance

L’accord prévoit l’ouverture de 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.

Le financement de cette couverture en frais de santé devrait être partagé par moitié entre salariés et employeurs.

Enfin, les partenaires sociaux sont convenus de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement de la portabilité des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance, qui serait également étendue de 9 mois à 12 mois.

2.2. Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage

Les signataires de l'accord se sont engagés à mettre en place un dispositif permettant aux salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, de conserver le reliquat de tout ou partie de leurs allocations non utilisées, 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.

La question du financement de ce dispositif, qui pourrait fragiliser l'équilibre financier de l'assurance-chômage, sera étudiée par l'UNEDIC.

2.3. Création d'un compte personnel de formation

Dans le prolongement du dispositif de portabilité du DIF, l'accord crée un compte personnel de formation possédant les trois grandes propriétés suivantes :

- Universel : il bénéficiera à tout salarié dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;

- Individuel : chaque individu disposera d'un compte, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi ;

- Intégralement transférable : la personne conservera son compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel.

A ce stade, le fonctionnement du compte de formation ressemble fort aux règles juridiques régissant le DIF.

2.4. Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

L'accord prévoit que le salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus pourra, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

La période de mobilité, qui suspendra le contrat de travail, ne pourra être mise en œuvre que par accord entre l'employeur et le salarié.

A l'issue de cette période, le salarié choisissant de réintégrer son entreprise d'origine retrouvera, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins égale à celles de son emploi antérieur.

3. Nouvelles obligations d'information collective des salariés

3.1. Création d'une base de données sur les informations sociales et économiques de l'entreprise

L'accord met en place une base de données propre à chaque entreprise et contenant l'ensemble des informations sociales et économiques données de façon récurrente aux institutions représentatives du personnel.

Elle revêtira un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie.

L'objet de cette base de données est notamment de 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 et des métiers impactés.

3.2. Extension du domaine de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'article L. 2242-15 du code du travail a été étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Elle inclura notamment les grandes orientations du plan de formation et les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

4. Adaptation des entreprises aux problèmes conjoncturels pour préserver l'emploi

4.1. Accords de maintien dans l'emploi

L'accord ouvre 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, au bénéfice de l'emploi.

En contrepartie d'ajustements supportés par les salariés, l'employeur devra s'engager à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

4.2. 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 seront désormais fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par le DIRECCTE.

L'accord prévoit que l'employeur souhaitant recourir à la procédure d'homologation devra établir un document soumis à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission au DIRECCTE.

4.3. Expérimentation du contrat de travail intermittent

Les partenaires sociaux ont ouvert à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés de certains secteurs d'activité (ex. formation), le recours 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.

Rappelons que ce dispositif vise à pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il est prévu qu'un bilan de l'expérimentation soit effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

5. Rationalisation des litiges prud'homaux

5.1. Renforcement de l'audience de conciliation

Afin de redynamiser la procédure de conciliation, l'accord prévoit qu'en cas de litige portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience de conciliation, choisir de transiger en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier.

Cette indemnité forfaitaire, valant réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, a été fixée par l'accord par paliers :

- 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.

L'accord prévoit, en outre, que toute demande portée devant le conseil de prud'hommes sera inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

5.2. Délais de prescription

L'accord introduit de nouveaux délais de prescription afin de sécuriser la rupture du contrat de travail.

Ainsi, en dehors des actions en discrimination et sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le Code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l’exécution ou la rupture du contrat de travail ne pourra être engagée devant la juridiction compétente au-delà d’un délai de 24 mois.

Par ailleurs, les rappels de salaires se prescriront désormais par 36 mois s’ils sont formés en cours d’exécution de contrat. Enfin, s’ils sont formés 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.

En conclusion, l’accord du 11 janvier 2013 devrait entrer en vigueur dès l’adoption de l’ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés