



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SUR LA "SÉCURISATION DE L'EMPLOI" DU 11 JANVIER 2013

CE QUE DIT L'ACCORD

2

- LES 12 POINTS POSITIFS QUI SÉCURISENT L'EMPLOI
- LES 3 ÉLÉMENTS DE FLEXIBILITÉ

CE QUE NE DIT PAS L'ACCORD

7

- CE QUE LA CFTC A FAIT RETIRER DU TEXTE
- UN ACCORD QUI FAVORISE LA SYNDICALISATION !
- À CEUX QUI METTENT EN CAUSE LA LÉGITIMITÉ DE L'ACCORD...



CE QUE DIT L'ACCORD

LES 12 POINTS POSITIFS QUI SÉCURISENT L'EMPLOI

Accords de maintien dans l'emploi (1/12)

Jusqu'à ce jour, une entreprise qui connaissait de graves difficultés conjoncturelles avait la possibilité d'ouvrir une négociation en vue de sauvegarder l'emploi. L'objectif était de préserver l'emploi en contrepartie d'efforts temporaires concédés par les salariés : baisse relative du salaire et/ou modification du temps de travail (à la hausse ou à la baisse). En cas de refus d'au moins 10 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) devait être mis en place.

Cette disposition, pénalisante financièrement pour une entreprise déjà en difficulté, a été atténuée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Celui-ci prévoit qu'à l'avenir, lorsqu'un salarié refusera de se voir appliquer les mesures prévues par un accord majoritaire, son contrat de travail sera rompu pour motif économique, mais l'entreprise sera exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique. Pour rappel, la pratique actuelle tend à licencier pour motif personnel les salariés qui refusent les modifications temporaires de leur contrat de travail, ou encore à les amener à un accord transactionnel voire à la démission.

Afin d'encadrer et de sécuriser ce type d'accords, la CFTC a obtenu :

- L'obligation d'inscrire dans l'accord une **clause pénale** qui s'appliquera automatiquement à l'entreprise en cas de non respect de ses engagements, comme cela s'est produit à Continental Clairoix⁽¹⁾
- La négociation de **mesures d'accompagnement** des salariés licenciés. L'existence de cette possibilité témoigne de l'importance du dialogue social prôné et mis en pratique par la CFTC
- Un **retour à "meilleure fortune"** pour le salarié en contrepartie des efforts demandés. Concrètement, cela signifie qu'il devra retrouver, *a minima*, l'ensemble de ses dispositions contractuelles antérieures en rémunération et/ou temps de travail
- Que les efforts consentis par les salariés en termes de rémunération s'appliquent également aux dirigeants et actionnaires
- Que les négociateurs prennent en compte les **obligations familiales ou personnelles** des salariés en cas de changement de leurs temps de travail
- Un engagement des partenaires sociaux au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord d'entamer une réflexion sur les mesures envisageables pour **atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire** net de base, intervenant dans le cadre d'un accord de maintien dans l'emploi.

⁽¹⁾ Direction et syndicats de l'usine Continental de Clairoix (Oise) avaient en avril 2007 conclu un accord permettant d'augmenter le temps de travail avec maintien du salaire antérieur en contrepartie du maintien de l'activité sur le site. Deux ans plus tard, la direction du groupe allemand décidait néanmoins de fermer l'usine.

🕒 Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé (2/12)

Les branches professionnelles devront ouvrir des négociations avant le 1^{er} avril 2013, pour permettre aux **4 millions de salariés, notamment ceux des petites entreprises**, qui ne bénéficient pas d'une couverture santé complémentaire collective d'y avoir accès.

De plus, la CFTC a obtenu que les branches professionnelles ouvrent des négociations afin de mettre en place un **dispositif de prévoyance couvrant les "gros risques"**, tels que décès et incapacité, pour les salariés qui n'en bénéficient pas.

L'ouverture de ces négociations doit intervenir au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la complémentaire santé. L'objectif de la CFTC est qu'à terme, tous les salariés soient couverts pour les "gros risques" avec notamment une rente éducation pour les enfants en cas de décès d'un des parents.

🕒 Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi (3/12)

Les demandeurs d'emploi indemnisés bénéficieront d'une couverture santé complémentaire payée à 50 % par leur ancien employeur, pendant les 12 mois qui suivent leur licenciement.

Pour la CFTC, il était important d'**augmenter la durée maximale de cette couverture** de 9 à 12 mois, du fait de l'allongement de la durée moyenne du chômage.

Le financement de ces garanties sera assuré conjointement par l'ancien employeur et le demandeur d'emploi.

🕒 Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage (4/12)

Les droits rechargeables permettent à tout salarié qui retrouve un emploi, suite à une période de chômage, de **conserver tout ou partie de ses droits** aux allocations chômage non utilisés. Au cas de perte d'emploi il pourrait les additionner aux droits acquis durant la nouvelle période travaillée.

Cette mesure doit sécuriser les demandeurs d'emploi lorsqu'ils reprennent un emploi

sans crainte de perdre leurs droits acquis en termes de durée et de montant d'indemnisation.

🕒 Création d'un compte personnel de formation (5/12)

L'accord crée un compte personnel de formation. Associé à la personne, il est intégralement transférable et utilisable tout au long de sa vie professionnelle qu'elle soit en activité ou non. **Ce compte se substituera au DIF**. Les heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, seront réputées acquises au titre de ce compte personnel plafonné à 120 heures. Chaque salarié avec l'accord de son employeur ou chaque demandeur d'emploi pourra le mobiliser.

La proposition CFTC du chèque-formation a donc été retenue. L'accord stipule, en effet, qu'une personne sortie de sa formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

La CFTC a également fait entériner le fait qu'un salarié puisse **garder le bénéfice de ses heures de DIF** lorsqu'un accord conventionnel prévoit une durée supérieure à 120 heures.

Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation (6/12)

Lors de la consultation annuelle sur le plan de formation, le comité d'entreprise devra s'assurer que les orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

La CFTC précise qu'un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long termes de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.

De plus, **la CFTC a obtenu satisfaction** sur deux de ses revendications :

- l'importance de négocier des accords GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés
- la mise en place d'un processus visant à développer une GPEC territoriale.

Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée (7/12)

L'accord prévoit de **taxer différemment 3 types de contrats courts** dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage en 2013 :

- les contrats d'une durée inférieure à un mois
- les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois
- les contrats d'usage d'une durée inférieure à 3 mois.

Estimant que la norme est le contrat à durée indéterminée (CDI), la CFTC revendique depuis 2000 la **modulation des contributions d'assurance chômage** des entreprises en fonction de la durée de présence des salariés dans son effectif.

C'est donc avec satisfaction qu'elle souligne l'importance de cette mesure. Dans cette logique, la CFTC approuve l'exonération de la part patronale des cotisations sociales pour tout jeune de moins de 26 ans embauché en CDI.

Travail à temps partiel (8/12)

Les branches professionnelles, dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel, ouvriront des négociations visant à en organiser les **modalités d'exercice** dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de l'ANI. Les accords issus de ces négociations devront respecter les *minima* énoncés dans l'ANI dont :

- la durée minimale d'activité de 24 heures par semaine ; une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum 24 heures
- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le dixième de cette durée hebdomadaire ou mensuelle ; au-delà, la majoration est portée à 25 %.

Pour la CFTC, il était primordial que tous les salariés à temps partiel puissent **accéder à une couverture sociale** en effectuant un temps de travail suffisant.

En outre, pour que les demandes de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel ne restent pas lettre morte, la CFTC a obtenu la mise en place d'une procédure que l'employeur devra respecter.

Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement (9/12)

L'accord redéfinit les relations entre l'État et l'UESL (Union des entreprises et des salariés pour le logement) pour **faciliter l'accès des logements aux primo-entrants sur le marché du travail**, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

La CFTC a constaté que l'accès à un logement pouvait être un obstacle à l'emploi.

Dès lors, il devenait urgent de se saisir de cette problématique.

Information et consultation anticipée des IRP (10/12)

Une base de données unique sera mise en place dans l'entreprise et régulièrement mise à jour. Elle regroupera et rationalisera les données existantes sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Ces informations essentielles pour les délégués leur permettront de mieux anticiper en ayant une meilleure vision de l'évolution de l'entreprise.

Cela devrait faciliter le dialogue social notamment dans le cadre des consultations et négociations obligatoires.

Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) (11/12)

Des représentants des salariés seront associés aux orientations stratégiques de leur entreprise si elle compte au moins 5 000 personnes en France ou 10 000, à l'échelle mondiale. Ils disposeront d'une voix délibérative au sein de l'instance qui définit cette stratégie.

La présence de salariés élus dans les organes de gouvernance est **une revendication que la CFTC porte depuis 50 ans.**

Même si cette disposition ne concerne que les grandes entreprises, la CFTC considère qu'il s'agit là d'un premier pas qui conduit à la reconnaissance des salariés comme véritables partenaires de l'entreprise.

Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée (12/12)

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise de 300 salariés et plus peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, accéder à une **"période de mobilité" lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.**

Cette période donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail. Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

La CFTC a obtenu que le salarié puisse bénéficier d'un retour anticipé dans son entreprise initiale, notamment pendant la période d'essai dans l'entreprise d'accueil ou en cas de fermeture de celle-ci.

Ce nouveau droit ressemble un peu au congé sabbatique dont personne n'a dit qu'il constituait à l'époque un recul.

LES 3 ÉLÉMENTS DE FLEXIBILITÉ

1 Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés (1/3)

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pourront être fixés soit par **accord collectif majoritaire** soit par un **document produit par l'employeur et homologué par la Direction régionale du travail**.

La contractualisation des PSE

Avant, le PSE était un acte unilatéral de l'employeur. Le comité d'entreprise était informé et consulté dans le cadre de son élaboration. En dehors des accords de méthode, certains points du PSE pouvaient faire l'objet d'une négociation spécifique. **Avec l'ANI du 11 janvier 2013, c'est l'ensemble du contenu du PSE qui fera l'objet d'une négociation** afin d'aboutir à un équilibre global. Cette contractualisation du PSE n'interdit pas à chaque salarié de saisir le tribunal pour contester le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord.

De même, la validité de l'accord peut être remise en cause devant une juridiction.

L'homologation administrative du PSE

Cette homologation permet à l'administration de contrôler le document qui précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire, et le projet de PSE. L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. À défaut de réponse expresse

dans ce délai, ils sont réputés homologués. Cette homologation va plus loin que le simple constat de carence que l'administration peut dresser lorsqu'elle constate que le contenu du PSE ne répond pas aux exigences légales. Là où ce constat de carence n'avait pour effet que de bloquer l'envoi des lettres de licenciement tant que l'employeur n'avait pas répondu à l'administration, **le refus d'homologuer un PSE oblige l'employeur à établir un nouveau document et à le soumettre à la procédure d'homologation.**

2 Faciliter la conciliation prud'homale (2/3)

En cas de contentieux juridique portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par l'entreprise au salarié, d'une **indemnité forfaitaire calculée en fonction de son ancienneté**.

La mise en place de ce barème indicatif devrait relancer la procédure de conciliation qui est à l'heure actuelle un échec.

Chaque partie conserve l'entière liberté de concilier ou non sur ce barème ou sur tout autre montant. La CFTC tient à rappeler que les articles relatifs aux indemnités de licenciement ne sont en aucun cas abrogés.

3 Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise (3/3)

Afin de bien préparer la mise en place des instances représentatives du personnel (IRP), l'accord propose que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes, notamment l'organisation de la première réunion.

La CFTC a obtenu que des élections aient lieu dans les 3 mois suivant le franchissement de seuil afin que les éventuels candidats et élus soient "salariés protégés".

Elle estime qu'il conviendra d'utiliser cette période pour former ses élus qui bénéficieront de la protection légale accordée aux IRP.

CE QUE NE DIT PAS L'ACCORD

Ce que la CFTC a fait retirer du texte

Lettre de licenciement

Le Medef, la CGPME et l'UPA auraient voulu profiter de cette négociation pour remettre en cause la jurisprudence selon laquelle l'énonciation des motifs fixe les limites du litige, et permettre ainsi aux employeurs d'énoncer d'autres motifs que ceux inscrits dans la lettre de licenciement. **La CFTC a obtenu que cet article soit supprimé.**

Contrat de projet

Les organisations patronales souhaitaient la création d'un CDI de projet qui n'aurait eu de CDI que le nom puisque le contrat de travail aurait correspondu au temps de réalisation du projet. **La CFTC a exigé le retrait de cet article, qui aurait instauré davantage de précarité.**

Bloc de compétence

Après s'être opposé pendant de nombreuses années à l'autorisation administrative de licenciement, le patronat voulait que les contentieux relatifs au PSE relèvent de la compétence du tribunal administratif, moins expérimentés que les juges civils en matière économique. **Les négociateurs de la CFTC ont demandé et obtenu la suppression de cet article.**

Un accord qui favorise la syndicalisation !

Les "concessions" faites à la partie patronale, présentées par les non signataires comme autant d'"éléments de flexibilité synonymes de régression des droits" (accords de maintien dans l'emploi...) sont toutes assorties d'une obligation de négocier et signer des accords d'entreprises. Qui dit "négocier" dit présence dans l'entreprise de négociateurs donc

de délégués syndicaux désignés parmi les élus par les organisations syndicales représentatives (loi du 20 août 2008). Cette obligation de négocier, en plus de constituer une garantie pour les salariés (possibilité de ne pas signer, introduction d'une clause pénale en cas de non-respect des engagements...) poussera parallèlement les employeurs

à favoriser l'implantation au sein de leur entreprise d'organisations syndicales. **Cette reconnaissance accrue par l'entreprise du fait syndical produira de ce point de vue des opportunités d'implantation et syndicalisation pour la CFTC !**

À ceux qui mettent en cause la légitimité de l'accord...

L'accord serait illégitime parce que signé par 3 organisations, dont la CFE-CGC catégorielle (cadres) et la CFTC qui "pourrait perdre sa représentativité courant 2013".

1^{er} niveau de réponse

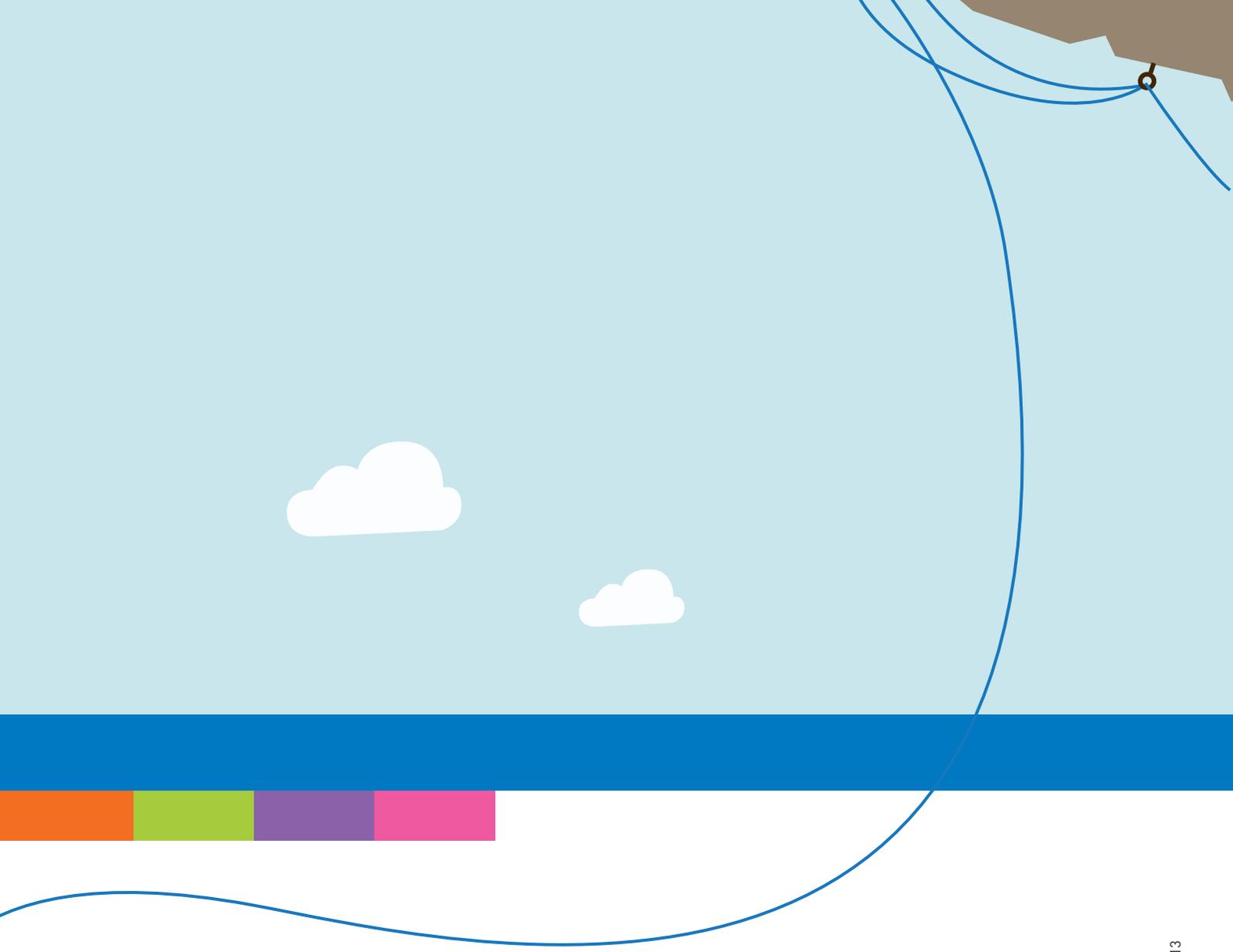
N'en déplaise à ses détracteurs, l'accord est valide ! En effet, jusqu'à la détermination des syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel (arrêté établi après avis du Haut Conseil du dialogue social) la validité des ANI reste soumise aux règles fixées par la législation en vigueur avant la loi du 20 août 2008 (principe de l'opposition majoritaire en nombre). Concrètement, il aurait fallu que 3 syndicats, et pas seulement 2, s'opposent au texte pour ne pas entériner celui-ci.

2^{ème} niveau de réponse

Aucun dirigeant des organisations syndicales non-signataires n'est fondé à "parier" sur la non-représentativité de la CFTC en 2013. La vérité est qu'ils ne savent rien et ne sauront rien des résultats globaux avant qu'ils ne soient communiqués par la seule autorité compétente en la matière : le ministre du Travail. Comme nous y invite l'adage, on ne peut que leur conseiller de ne pas prendre leurs désirs pour des réalités !

3^{ème} niveau de réponse

Comme l'a notamment reconnu le ministre du Travail, la CFTC a démontré une fois de plus sa capacité à peser fortement et positivement sur le cours de la négociation.



La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches.

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex - Tél. : 01 73 30 49 00



CFTC
La Vie à Défendre
www.cftc.fr