

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Analyse commentée des accords signés par le Medef et certains syndicats

- Social -

Date de mise en ligne : mercredi 23 janvier 2008

Démocratie & Socialisme

Mes commentaires sur l'accord signé par le MEDEF, FO, CFTC, CGC...sont en caractères italiques

ACCORD DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

I- FACILITER L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE ET AMELIORER LE PARCOURS EN EMPLOI

Article 1 : Les contrats de travail

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés (*flou*) de main d'oeuvre. Leur utilité économique dans un environnement en perpétuelles fluctuations et dans un contexte de concurrence mondiale est avérée. *Un recul idéologique majeur (vive la précarité)*

Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable (*blabla*) dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement (*flou*) objectivement identifiables, par le comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Article 2 : L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle. [...] doit être fondée sur une information concrète et facilement accessible, sur les secteurs d'activités, la diversité des métiers, les entreprises et les organisations, ainsi que sur la formation tout au long de la vie. [...]. Cette information doit plus largement prendre en compte la situation du marché du travail et s'accompagner d'interventions plus systématiques de professionnels en activité, notamment de jeunes professionnels, dans les établissements d'enseignement, en liaison avec les chefs d'établissement, dans le cadre d'une amélioration des relations entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise.

Pour favoriser ce type d'action, les branches professionnelles examineront les modalités susceptibles d'être mise en oeuvre pour faciliter l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement. (*les patrons dans les écoles*)

La qualité des informations disponibles participe à une meilleure information de tous les acteurs et par conséquent doit permettre de diminuer de façon significative le taux d'échec et les sorties sans diplôme ni qualification du système éducatif. (*les échecs, c'est la faute à l'école publique*)

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux diffuseront et valoriseront les informations disponibles, provenant notamment des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, concernant les différents secteurs d'activité et les métiers y afférents et leurs évolutions prévisibles, au besoin par la création d'un portail internet interprofessionnel qui s'appuiera sur les sites existants. (*les patrons sur internet pour remplacer le service public de l'emploi sacrifié*)

Au-delà de ces dispositions, les parties signataires précisent en annexe les demandes qu'ils entendent présenter aux Pouvoirs Publics dans ce domaine. *(supprimer ce qui reste des C.I.O ?)*

Article 3 : L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Afin de faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI, et afin de leur permettre une insertion durable, il convient de mettre en oeuvre les dispositions ci-après :

a / 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 plus favorables, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue de la formation. *(le stage servant de période d'essai et l'article 4 prolongeant les périodes d'essai actuelles, on ne voit pas le progrès)*

â-ç Tout stage en entreprise fait l'objet d'une mention particulière sur le passeport formation. *(« portefeuilles de compétences », « passeport formation », tout est bon pour individualiser les salariés et supprimer les garanties collectives que sont les qualifications reconnues par des conventions collectives)* Il en est de même des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation qui, comme les stages, font partie de la construction du parcours professionnel des jeunes. *(et un pas de plus, après la réécriture du code du travail, dans le glissement du contrat d'apprentissage/contrat de travail vers le contrat d'apprentissage/formation professionnelle)*

b / Les branches professionnelles rechercheront, en privilégiant la négociation collective, tous les moyens permettant de favoriser l'embauche, prioritairement en CDI, des jeunes ayant accompli un stage, ou exécuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort. *(blabla)*

c / A l'issue d'un contrat de travail tout jeune de moins de 25 ans qui le souhaite bénéficie d'une prestation spécifique du nouveau service public de l'emploi sous forme d'un examen personnalisé de sa situation et un accompagnement spécifique *(tout est bon pour individualiser et culpabiliser les salariés sans emploi)*

d / Il est institué pour les jeunes de moins de 25 ans, involontairement privés d'emploi et ne remplissant pas les conditions de durées d'activité antérieure ouvrant l'accès aux allocations du régime d'assurance chômage, une prime forfaitaire servie par celui-ci. Les conditions d'accès, le montant de cette prime ainsi que les conditions dans lesquelles elle sera susceptible de s'imputer sur le montant des premiers droits aux allocations chômage *(un jeu à somme nulle, qui permet de ne pas revoir les conditions de durée d'activité)* ouverts à ses bénéficiaires après son versement, seront définies dans le cadre de la fixation des nouvelles règles d'attribution du revenu de remplacement servi par l'assurance chômage.

e / Accès au logement, aux transports et à la restauration

Pour faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, les partenaires sociaux, conscients des difficultés que rencontrent de plus en plus de jeunes en matière de logement, de transports et de restauration, demandent l'ouverture d'une concertation avec les Pouvoirs Publics pour rechercher les solutions adaptées à la nature des difficultés rencontrées et à la spécificité des bassins d'emploi concernés. *(blabla)*

Article 4 : La période d'essai

a / 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, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application du présent accord et prévoyant des durées supérieures (*on conserve le pire*), est comprise pour :

â-φ les ouvriers et les employés entre 1 et 2 mois maximum

â-φ les agents de maîtrise et les techniciens entre 2 et 3 mois maximum,

â-φ les cadres entre 3 et 4 mois maximum.

(un allongement très important d'1 mois et 2 mois avec le renouvellement- par rapport aux conventions collectives actuelles et aux pratiques qui donnent les durées moyennes suivantes : â-φ 1 mois pour les ouvriers et employés

â-φ 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens

â-φ 3 mois pour les cadres (jusqu'à 6 mois pour les cadres supérieurs)

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

Article 5 : L'accès aux droits

▸ dans la même perspective, la condition d'ancienneté de 3 ans, pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation de 10 décembre 1977 est ramenée à 1 an.

A cette occasion, le délai de carence de 11 jours prévu par ce même article 7 est réduit à 7 jours. (*un des très rares points positifs*)

Article 6 : Le développement des compétences et des qualifications des salariés

Le développement des compétences (*terme destiné à enterrer les qualifications collectives remplacées par de vagues « compétences » individuelles*) des salariés constitue un élément déterminant pour leur évolution de carrière (*culpabiliser*). Il contribue à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le développement des compétences des salariés concourt également au maintien et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la situation de l'emploi. (*mensonge destiné à culpabiliser les salariés*) Les modes d'organisation du travail ont un rôle déterminant dans ces domaines.

Pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière (*mensonge*) et favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences (*culpabiliser*) et de leur qualification, il convient qu'ils puissent disposer d'outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Une nouvelle prestation simple, dénommée bilan d'étape professionnel, destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences, doit être accessible aux salariés. (*contrôler, culpabiliser, en créant une menace potentielle supplémentaire*).

Ce bilan d'étape professionnel doit aussi permettre aux intéressés d'évaluer leurs besoins de compétence et, s'ils le souhaitent, de les faire connaître lors des entretiens professionnels ainsi que, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi, à l'occasion de la mise en oeuvre des dispositions de l'article 12 ci-après. *(pour faciliter les ruptures « à l'amiable » !)*

Article 7 : La formation professionnelle pour les salariés

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels. *(la précarité c'est la faute aux salariés)*

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel précité, s'assureront que les dispositions dudit accord permettent de progresser dans la réalisation de ces objectifs, en particulier pour ce qui est du développement des compétences transférables, du maintien et de l'amélioration de l'employabilité *(c'est décidément leur faute si on ne peut les garder dans l'entreprise)* des salariés, et, au besoin, adapteront ces dispositions en conséquence.

En ce qui concerne plus particulièrement la validation des acquis de l'expérience et le passeport formation, la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualification doit contribuer, sous réserve de ne pas s'en tenir au simple constat de l'expérience passée, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, rechercheront les moyens d'en faciliter le développement, notamment par une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui. *(la VAE est une mesure apparemment progressiste, mais elle conduit à individualiser les « compétences » et oblige les salariés à se vendre)*

Article 8 : La mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle et géographique doit offrir des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. *(il n'y a plus de travail ? soyez mobiles) Elle doit constituer également pour eux une protection contre la perte d'emploi. Elle est d'autant mieux acceptée qu'elle est anticipée, expliquée et accompagnée. (l'anesthésie est prévue)*

[...] Il conviendrait enfin, dans le même objectif, de rechercher avec les pouvoirs publics les moyens administratifs afin que le passage d'un régime à un autre maintienne une cohérence au parcours professionnel et tende à assurer une continuité des droits *(salarié du public / salarié du privé / travailleur indépendant / employeur)*. *(l'objectif est bien de généraliser la précarité en diluant les statuts - public/privé et salarié/ « indépendant » à la mode Bolkestein)*

Article 9 : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La GPEC revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels. *(mensonge)* Les signataires du présent accord, décident de rappeler les principes directeurs de cette démarche et de lui donner une nouvelle dynamique.

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel, en prenant appui sur la stratégie économique définie par l'entreprise. *(collaboration de classe explicite)*

II - SECURISER LES CONTRATS ET AMELIORER LE RETOUR A L'EMPLOI

Article 11 : Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail

Plusieurs évolutions doivent contribuer à la réalisation de cet objectif :

- ▶ L'obligation de motiver les licenciements :

Tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.

En conséquence et compte tenu du présent accord, les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions pour que ce principe s'applique à tous les contrats de travail. *(l'obligation de motiver les licenciements devrait faire annuler le C.N.E, déjà condamné par les tribunaux et l'O.I.T ; mais la suite sur la rupture à l'amiable » et les contrats de projet viennent contredire cette déclaration)*

- ▶ L'amélioration de la lisibilité des droits contractuels :

Les salariés et les entreprises ont besoin, dans le cours de leurs relations contractuelles, de lisibilité et de sécurité en particulier lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer.

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.

(confirmation de la régression issu de la réécriture du code du travail : avant on avait au moment de l'embauche, remise d'une « notice d'information relative aux textes conventionnels applicables » ; remise à tous les représentants du personnel d'un exemplaire des textes applicables ; exemplaire tenu à jour « à la disposition du personnel sur le lieu de travail » avec un avis « affiché à ce sujet » ; exemplaire à jour « à disposition des salariés » sur l'intranet pour les entreprises qui en disposent .)

Par ailleurs, le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié. *(on craint de comprendre : des éléments - pourquoi pas le salaire et la durée du travail - pourront être modifiés sans l'accord du salarié et ce n'est pas le juge mais le contrat de travail, donc l'employeur, qui décidera quels éléments au moment de l'embauche. Faut-il également faire le lien avec la réécriture du code du travail, qui pose désormais que les éléments de la convention collective applicable n'ont pas à être repris dans le contrat de travail)*

Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, a priori et de manière limitative *(donc limitée)* les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais.

Cette réflexion portera également sur l'application du principe selon lequel la modification des clauses contractuelles à l'initiative de l'employeur et les modalités de réponse du salarié sont encadrées dans une procédure, de manière à assurer la sécurité juridique des parties. *(à craindre la généralisation du glissement : avant 2005 était considéré*

comme licenciement pour motif économique « toute modification substantielle du contrat de travail », en 2005 il suffisait d'une « modification d'un élément essentiel du contrat de travail » pour être licencié en cas de refus, ici on ne parle plus que de la « modification des clauses contractuelles »)

▶ 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 1/5e de mois par année de présence. *(alignement sur le taux de l'indemnité de licenciement pour motif économique, sans doute une petite compensation pour la grande régression sur les ruptures « à l'amiable » et le contrat de projet)*

▶ 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 6 mois. Au delà de celui-ci, il est libératoire. *(une grande régression, au bout de ce délai, le salarié ne peut plus rien demander, le juge non plus, alors que la prescription des salaires est de 5 ans...)*

▶ La conciliation prud'homale :

Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'origine de règlement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite devant le bureau de jugement.

A cet effet, le demandeur adresse au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes. *(le même coup que pour les grèves, il faut demander la permission avant d'agir, et subir les pressions)*

Par ailleurs, si, malgré l'obligation légale de comparution personnelle des parties, l'une d'entre elles ne pouvait être présente à l'audience devant le bureau de conciliation, elle devrait être tenue de fournir à son mandataire, qu'il soit ou non avocat, un écrit formalisant :

â-ç son autorisation à se concilier en son nom et pour son compte,

â-ç sa connaissance de ce que, en son absence, le bureau de conciliation pourra, s'il est demandeur, déclarer sa demande caduque et s'il est défendeur, ordonner à son encontre un certain nombre de mesures exécutoires par provision.

Enfin, seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges, ouvre le droit de saisir le bureau de jugement. Ainsi la conciliation partielle ouvre le droit de saisir le bureau de jugement.

(que devient le référé prud'homal ?)

▶ La réparation judiciaire du licenciement

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-5 du code du travail, et en respectant la distinction opérée par l'article L. 122-14-4 du même code, 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. (le code actuel prévoit un plancher !! de 6 mois de salaire, pas un plafond !!)

En l'état actuel de la jurisprudence, une insuffisance dans l'énonciation des motifs du licenciement est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse.

Il convient donc que soient examinés les moyens conduisant le juge à rechercher dans ce cas la cause du licenciement et à statuer sur son caractère réel et sérieux. *(un accord pour dire que les juges doivent être plus gentils avec les employeurs !!)*

Article 12 : Privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail

La recherche de solutions négociées vise, pour les entreprises, à favoriser le recrutement *(on n'embauche pas parce qu'on ne peut pas licencier, vieux mensonge)* et développer l'emploi tout en améliorant et garantissant les droits des salariés. Elle ne doit pas se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice *(ah bon ?)* mais au contraire se concrétiser dans des dispositifs conçus pour minimiser les sources de contentieux. *(cela sonne déjà plus vrai)*

a / La rupture conventionnelle

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise, il convient, par la mise en place d'un cadre collectif, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

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 *(comment le salarié pourrait-il imposer cela !?)*, s'inscrit dans le cadre collectif ci-après :

▶ la liberté de consentement des parties est garantie :

â–€ 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, *(humour ?)*

â–€ 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,

â–€ 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,

â–€ par l'homologation, à l'issue du délai de rétractation, *(comment pourrait-il ne pas homologuer si le salarié, contraint et forcé, a dit oui)* de l'accord définitif des parties par le directeur départemental du travail. *(on n'a pas choisi l'inspecteur du travail, dont l'indépendance, contrairement au directeur départemental, est garantie par une*

convention de l'OIT)

▶ 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.

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

â–œ 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 à l'article 11 ci-dessus.

â–œ 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 préfix de 15 jours calendaires (il va faire comment avec le nombre prévisible de ruptures « à l'amiable », il délèguera à un service qui mettra la croix nécessaire dans la bonne case) à l'issue duquel son silence vaut homologation . *(en conclusion, puisqu'il n'est plus question de durée de préavis, une régression de plus, il suffira d'un délai de 2x15 jours pour licencier quelqu'un sans motif , un super CNE pour tous, sans limitation de durée, et sans recours possible aux prud'hommes)*

b / 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. [...]

▶ Lors de sa conclusion, ce contrat :

â–œ précise expressément le projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat,

â–œ 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. *(un licenciement possible en CDD entre 18 mois et 36 mois, une indemnité qui échappe aux cotisations sociales du CDD, un recours aux prud'hommes très difficile, une indemnité plus faible que celle due pour un licenciement abusif en CDI, que du bonheur pour les employeurs)*

▶ 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. *(un CNE de 3 ans, qui dit mieux !, 3 ans de période d'essai...)* Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à deux mois.

â–œ 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 :

â–œ 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, (*même remarque que pour la rupture à la date anniversaire*)

► [...] En outre, afin que ce type de contrat constitue pour leurs titulaires une véritable étape de carrière (*humour ?*), l'accord précité doit prévoir un dispositif spécifique destiné à leur donner les moyens de changer d'activité (*humour ?*), en étant préparé à le faire notamment par une formation appropriée au maintien de leur employabilité (*ces salariés ont décidément toujours tendance à se relâcher*).

Article 13 : Les ruptures pour inaptitude d'origine non professionnelle

En cas de rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités de rupture dues aux salariés (*non précisées*) peuvent être prises en charge soit par l'entreprise soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs. (*le licenciement des malades ne semble plus considéré comme un licenciement et la « mutualisation » possible accentue la déresponsabilisation de l'entreprise*)

Article 16 : Assurer un revenu de remplacement aux chômeurs

L'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs par le régime d'assurance chômage constitue un élément important de la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de sa mise en oeuvre seront fixées par la prochaine convention d'assurance chômage dont la négociation s'ouvrira au cours du 1er semestre 2008. Cette convention devra respecter les objectifs et les principes ci-après :

a - clarifier et articuler la place respective des dispositifs pris en charge par la solidarité nationale (en clair que les contribuables paient plus ?) et du dispositif assurantiel afin :

â–œ de permettre la prise en charge de nouveaux publics (*les ruptures « à l'amiable » et les fin de contrats de projets ?*)

â–œ et de garantir l'indépendance des partenaires sociaux dans la fixation des paramètres du régime d'assurance chômage.

b - fixer des règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles dans les conditions suivantes :

► Les bénéficiaires doivent être involontairement privés d'emploi ou être inscrits comme demandeur d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle. La convention précisera les modalités d'application de ce principe aux salariés démissionnaires et à ceux dont il a été mis fin au contrat de travail en cas de non reprise du travail après une mise en demeure de l'employeur. (*une énormité discrète, jusqu'ici une démission ne se présume pas ! et c'est le juge et non la convention UNEDIC qui décide s'il s'agit d'une démission ou d'une rupture imputable à l'employeur et donc un licenciement !*)

► Les conditions et modalités d'acquisition des droits et d'indemnisation doivent être plus simples et plus lisibles. Ils doivent aussi répondre au quadruple objectif :

â–€ de s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable (*voir article 3 d) ci-dessus*),

â–€ de mieux indemniser les allocataires, pour des durées plus courtes, dans le cadre d'un dispositif conjuguant des mesures personnalisées d'accompagnement vers l'emploi mises en place par le nouvel opérateur de placement (fusion ANPE-UNEDIC déjà avalisée) et des incitations à la reprise d'emploi, (*avec ses conséquences, UNEDIC juge et partie*)

â–€ de prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors (*que pensent de cette nécessité les organisations syndicales signataires ?*),

â–€ mieux prendre en compte le parcours professionnel des intéressés. (*une indemnisation « au mérite » ?*)

Article 18 : S'inscrire dans un cadre de droits et devoirs réciproques

L'efficacité d'un dispositif cohérent et dynamique de prise en charge financière et d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, requiert de ces derniers une démarche active de recherche d'emploi qui s'inscrit dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques et conduit nécessairement à ce que soient clairement définies, dans le respect de la personne, les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi. (*un article d'accord uniquement pour expliquer que les chômeurs ont tendance à se reposer et qu'ils ne pourront plus échapper à la radiation s'ils refusent une offre dite « valable » d'emploi !*)

Article 19 : Sécuriser le portage salarial

Le portage salarial se caractérise par :

â–€ une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente,

â–€ la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté,

â–€ la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente,

â–€ la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage,

â–€ et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail. (*un contrat « qualifié » de contrat de travail, cela signifie que ce n'est plus vraiment un contrat de travail quand bien même on lui demande, en plus de son travail, de faire le VRP !*)

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors (*ah bon ?*). Il est souhaitable de l'organiser (*cette activité est illégale, et on le comprend, et l'accord demande d'organiser cette illégalité !*) afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder trois ans. *(l'accord organise en détail l'illégalité et il prévoit même que l'Etat étendra l'accord ! : il s'agit ni plus ni moins que de copier ce qui commence à se faire en Europe, du pur Bolkestein, où des boîtes d'intérim place de prétendus « prestataires de service », vrais salariés dont les droits sont passés à la moulinette, on comprend que l'accord ne prétende même pas qu'il s'agit de CDI, puisqu'on précise que le contrat ne peut excéder 3 ans)*

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord.

III - PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Par le présent accord, ses signataires ont entendu souligner la place que joue la négociation collective, aux différents niveaux, pour parvenir à la meilleure adéquation entre les enjeux économiques, les politiques de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnel et l'accroissement des compétences des salariés.

A / Dans cet esprit, ils sont convenus d'organiser, de façon cohérente, le calendrier des négociations interprofessionnelles décidées pour la mise en oeuvre de certaines dispositions du présent accord : [...]

â-ç groupe de réflexion sur les étapes ultérieures de la portabilité *(jusqu'ou l'effacement des garanties du contrat de travail ?)*

IV - ENTREE EN APPLICATION

a) Les dispositions du présent accord correspondent à un équilibre d'ensemble.

Sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Il entrera en vigueur à la date de publication au journal officiel des dispositions législatives et réglementaires précitées.

b) Compte tenu de la nature et des objectifs du présent accord qui vise à moderniser le marché du travail, à développer l'emploi et à sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé à ses dispositions par accord de branche ou d'entreprise. *(le contraire de ce que les employeurs expliquent, réclament et obtiennent depuis des décennies ! Il est vrai que cette interdiction de dérogation vise sans doute des dispositions plus favorables aux salariés qui seraient prises ici ou là)*