

# ACCORD DU 11 JANVIER 2008

Sur la Modernisation du marché  
du travail

# De la délibération sociale à la négociation

Un diagnostic partagé :  
les dysfonctionnements du marché sont  
nombreux et paradoxaux.

# D'une part :

Pour un nouvel entrant potentiel, un jeune qui n'a pas travaillé, par exemple, et même s'il est diplômé :

**→ c'est difficile, et souvent très long d'entrer sur le marché du travail**

Pour un chômeur, salarié ayant eu un accident de parcours professionnel :

**→ c'est difficile, et parfois impossible de revenir sur le marché du travail.**

# D'autre part :

En cas de difficultés avec un salarié, les procédures de licenciements sont à la fois complexes, longues et coûteuses :

**→ les dirigeants d'entreprise en France embauchent plus rarement, ou plus lentement qu'ailleurs.**

# Nos Objectifs

# Objectifs de l'accord: résoudre les paradoxes.



- Un principe d'intérêt général : faire baisser structurellement le chômage de façon significative et durable.
- En diminuant les risques pour l'entreprise, comme pour le salarié, en donnant de la souplesse aux entreprises, comme aux salariés.

# Un accord gagnant gagnant



**Diminuer le risque à embaucher pour l'entreprise:**

- La rupture conventionnelle
- Le CDD pour la réalisation d'un objet défini
- La période d'essai
- La sécurisation juridique des licenciements

**Diminuer le risque d'être mis à l'écart du marché du travail**

pour le futur et l'actuel salarié, et atténuer les conséquences négatives d'un changement de parcours professionnel :

- Unification du montant de l'indemnité légale de licenciement
- Portabilité des droits ( $\neq$  transférabilité)
- Accès plus rapide aux droits
- Insertion des jeunes

# Une innovation: La rupture conventionnelle



- Ni licenciement, ni démission : accord des parties
- Absence d'énonciation de motif (pas de contrôle du motif de la rupture par le juge)
- L'accord constitue la loi des parties (uniquement contrôle du vice de consentement)
- Simplicité du processus (CERFA à 3 volets)
- Certification (homologation) de l'accord par le DDTE (pas d'intervention des prud'hommes)
- Délais courts (2 x 15 jours maxi)
- Évite recours à fausse transaction
- Ouvre accès au chômage pour le salarié

# Le CDD pour la réalisation d'un objet défini



- Pour la réalisation, par des ingénieurs et cadres, de missions plus longues que celles actuellement permises par le CDD (>18 mois) et n'excédant pas 36 mois
- Accès direct sous réserves d'un accord d'entreprise ou de branche
- Rupture possible à la date anniversaire de sa conclusion si motif réel et sérieux
- Expiration automatique du contrat lorsque la mission est achevée

# La période d'essai

- Création d'une période d'essai interprofessionnelle :
  - 2 mois pour les ouvriers et employés
  - 3 mois pour les T AM
  - 4 mois pour les cadres
- Préservation des durées conventionnelles plus longues existantes
- Renouvelable 1 fois par accord de branche

# La sécurisation juridique des licenciements



Demande paritaire aux Pouvoirs Publics :

- de fixer un plancher et un plafond légal aux dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans motif réel et sérieux
- de ne plus rendre possible : l'assimilation, par le juge, d'une insuffisance de motivation du licenciement à une absence de motif
- de clarifier les conséquences des modifications du contrat de W
- de rétablir le caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte

# Sécurisation des parcours professionnels



- Unification du montant de l'indemnité légale de licenciement sur celui prévu en cas de licenciement économique (1/5 de mois par année d'ancienneté à partir d'un an)
- Portabilité des droits ( $\neq$  transférabilité) :
  - prévoyance (pendant 1/3 durée du chômage avec 3 mois mini)
  - DIF pendant chômage et début nouvel emploi (prise en charge par les OPCA)
- Accès plus rapide aux droits :
  - 12 mois d'ancienneté au lieu de 3 ans pour l'indemnisation de la maladie et jours de carence passant de 11 à 7 jours
  - prise en compte de tous les contrats dans l'entreprise pour la détermination de l'ancienneté requise pour l'indemnisation conventionnelle de la maladie

# Sécurisation des parcours professionnels (suite)



- Insertion des jeunes :
  - Prise en compte des stages dans la période d'essai
  - Attribution d'une indemnité forfaitaire aux jeunes de moins de 25 ans involontairement privés d'emploi (imputable sur les droits ultérieurs au chômage)
- Ouverture de négociations interprofessionnelles sur l'encadrement
- Demande de mise en conformité du CNE avec l'accord (suppression)