

MARCHE DU TRAVAIL : LE PATRONAT PRECISE SES PROPOSITIONS

Ce texte, qui servira de base à la dernière séance de négociation interprofessionnelle prévue sur deux jours, les 9 et 10 janvier, maintient les dispositions les plus contestées par les syndicats, comme le nouveau mode de « rupture amiable » des contrats de travail.

Période d'essai et modification du contrat de travail

Très critiqué par les syndicats, le « dispositif interprofessionnel d'essai », dispositif alternatif à la période d'essai, proposé par le patronat lors de la précédente séance de négociation, est abandonné. La durée de la période d'essai prévu dans le projet d'accord est inchangée par rapport à la dernière version : trois mois renouvelables une fois pour les non-cadres et six mois renouvelables une fois pour les cadres. Nouvelle précision du texte : ces durées s'appliqueraient « sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application du présent accord et prévoyant des durées supérieures ».

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage, la période d'essai intégrerait la totalité de la durée du stage, contre la moitié dans la version précédente. Cependant, cette intégration ne pourrait « réduire la période d'essai de plus de moitié », propose le patronat. Le stage visé est celui intégré à un cursus pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études. Concernant le contrat de travail, à la liste limitative des éléments considérés comme contractuels et dont la modification est soumise à l'accord préalable du salarié (fonction et objet du contrat, durée du travail), le patronat ajoute la rémunération. Par ailleurs, le délai de réflexion accordé au salarié ne pourrait être inférieur à un mois, contre 15 jours dans la version précédente. A défaut de réponse dans le délai imparti, le silence du salarié vaudrait acceptation, et non plus « refus ».

Sécurisation des ruptures

La sécurisation des ruptures du contrat de travail demeure au cœur du texte élaboré par le patronat. Afin de rationaliser le calcul des indemnités de rupture du CDI, il serait institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le Medef précise le montant : à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il ne pourrait être inférieur à celui prévu pour un licenciement non économique (C. trav., art. R. 122-2, al. 3), majoré de 25 %, sans pouvoir dépasser une somme à définir.

Par ailleurs, l'indemnité susceptible d'être allouée aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans les entreprises d'au moins 11 salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse serait encadré : elle ne pourrait être inférieure aux salaires des trois derniers mois ni supérieure à celui des neuf derniers mois. Autre nouveauté : en aucun cas, une insuffisance dans l'énonciation des motifs du licenciement ne pourrait être assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse.

Enfin, le patronat détaille les possibilités de conciliation prud'homale.

- La partie demanderesse ne pourrait valablement porter un litige devant les prud'hommes que si elle a, au préalable, formellement saisi l'autre partie de sa réclamation sans obtenir de réponse satisfaisante.
- Si, malgré l'obligation légale de comparution personnelle, l'une des parties était absente à l'audience devant le bureau de conciliation, elle devrait fournir à son mandataire un écrit « formalisant son autorisation à se concilier en son nom et pour son compte » et « sa connaissance de ce que, en son absence, le bureau pourra, s'il est demandeur, déclarer sa demande caduque et s'il est défendeur, ordonner à son encontre certaines mesures ».

- Seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges ouvre le droit de saisir le bureau de jugement.

Ruptures négociées

Le patronat entend toujours privilégier les solutions négociées lors des ruptures du contrat de travail.

- En ce qui concerne la rupture conventionnelle, le nouveau texte prévoit de confier au directeur départemental du travail le soin d'homologuer l'accord définitif des parties dans un délai préfix de cinq jours. À l'issue de ce délai, son silence vaut constat. L'indemnité spécifique versée au salarié ne peut être inférieure à celui de l'indemnité de rupture interprofessionnelle (v. ci-dessus).
- Concernant le CDI conclu pour un objet précis, dont la réalisation emporte de plein droit la rupture, le patronat propose que la signature d'un accord de branche étendu ou d'entreprise prévoyant le recours à ce type de contrat soit l'occasion d'un examen d'ensemble des conditions dans lesquelles il est fait appel aux contrats à durée limitée. Un bilan des accords de branche ou d'entreprise conclus sera dressé au niveau interprofessionnel dans un délai de trois ans suivant la signature de l'accord interprofessionnel (et non plus cinq ans). Autre nouveauté : lors de sa conclusion, le CDI à objet précis devrait indiquer le montant des indemnités qui serait dues au salarié en cas de rupture du contrat avant la réalisation de l'objet. Le montant de ces indemnités dégressives serait fixé selon des modalités à déterminer.
- En cas de rupture pour inaptitude d'origine extra professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités de rupture pourraient être prises en charge par un fond de mutualisation à la charge des employeurs.

Portabilité de certains droits

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le patronat propose le maintien des couvertures santé et prévoyance pendant une durée maximale égale au tiers de la durée des droits à indemnisation, contre « six mois » dans le précédent texte. Ce maintien pourrait être financé par un système de mutualisation défini par accord collectif.

Concernant la portabilité du DIF, limitée à 50 % des droits, le salarié pourrait mobiliser ceux-ci, en priorité pendant la durée d'indemnisation par l'assurance chômage, les actions de formation étant financées par l'Opca dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits à DIF.

En cas d'embauche dans une autre entreprise, le salarié pourrait aussi utiliser une partie de ses droits à DIF en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux premières années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE.

L'Opca dont relève la nouvelle entreprise abonderait alors le financement de ces actions.

Orientation professionnelle et emploi des jeunes

Pour le patronat, l'orientation professionnelle doit être fondée sur une information accessible. Un portail Internet sera ainsi mis en place par les partenaires sociaux dans un délai de 12 mois à l'intention des étudiants, des demandeurs d'emploi, des salariés en recherche de mobilité, etc. Ce site s'appuiera sur les informations disponibles, provenant notamment des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, concernant les différents secteurs d'activité et les métiers y afférents, ainsi que sur leurs évolutions prévisibles. Enfin, le patronat propose une nouvelle mesure : les branches professionnelles devront rechercher tous

les moyens permettant de favoriser l'embauche des jeunes ayant accompli un stage, ou exécuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort. Tout stage en entreprise, et non plus uniquement les stages de fin d'études, fera l'objet d'une mention particulière sur le passeport formation.

Liaisons Sociales Quotidien, 09/01/2008