

LES POINTS PRINCIPAUX DU PROJET D'ACCORD.

LE CONTRAT DE TRAVAIL :

La période d'essai : Durée interprofessionnelle entre 1 et 2 mois pour les ouvriers, entre 2 et 3 mois pour les techniciens et pour les agents de maîtrise, entre 3 et 4 pour les cadres. Un renouvellement peut être autorisé par accord de branche étendu.

Création d'un délai de prévenance pour le salarié et l'employeur.

Le CDD à objet défini : Réservé aux ingénieurs et cadres pour un projet dont la durée envisagée est de 18 à 36 mois. Ce CDD aura une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois. Il n'est pas renouvelable. La rupture est possible pour réalisation du projet et à la date anniversaire pour motif réel et sérieux.

Il doit être prévu et encadré par accord de branche ou d'entreprise.

Lisibilité des droits contractuels : Le contrat de travail doit déterminer les éléments qui ne pourraient être modifiés sans l'accord du salarié ; c'est une remise en cause de la jurisprudence sur la modification des contrats.

Le portage : C'est la légalisation d'une pratique illicite qui réduit les garanties des salariés, en la confiant d'office à la branche du travail temporaire.

le projet d'accord demande l'abrogation du CNE

REMISE EN CAUSE DU DROIT DU LICENCIEMENT :

La rupture conventionnelle du contrat : nouveau mode de rupture qui n'est ni un licenciement ni une démission. La rupture est homologuée par le directeur départemental (problème de recours) dans un délai de 15 jours calendaires (le silence vaut homologation). L'indemnité est au minimum égale à l'indemnité de rupture interprofessionnelle due pour un licenciement.

Création d'une indemnité de rupture interprofessionnelle unique : Cette indemnité est identique quel que soit le type de licenciement ; elle est versée à partir d'un an d'ancienneté (contre deux aujourd'hui). Elle est de 1/5 de mois par année de présence (montant actuel de l'indemnité légale de licenciement en cas de licenciement économique).

La réparation judiciaire du licenciement : le projet d'accord demande au législateur de fixer un plancher et un plafond au montant des indemnités que peut accorder le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il souhaite aussi modifier la jurisprudence actuelle en cas d'insuffisance dans l'énonciation des motifs.

La conciliation prud'homale : Invention d'une procédure complexe en trois temps pour le salarié qui souhaite saisir le conseil des prudhommes (lettre à l'employeur, saisine du bureau de conciliation, saisine du bureau de jugement).

CHOMAGE ET RETOUR VERS L'EMPLOI

Assurance chômage : L'accord fixe une feuille de route inacceptable aux partenaires sociaux chargés de négocier la future convention d'assurance chômage. Objectif : faire dépendre les droits à indemnisation de données aléatoires liées à des objectifs de politique économique (nouvelles caractéristiques du marché du travail, augmentation de la durée d'activité des seniors, besoins des entreprises, orienter les jeunes en difficulté d'insertion vers des métiers en tension...)

Une meilleure indemnisation est prévue mais pour des durées plus courtes. Accord visant à terme une seule filière d'indemnisation en lieu et place des filières existantes.

Accompagnement des demandeurs d'emploi : l'accord entend associer les opérateurs privés à l'accompagnement des privés d'emploi alors qu'aucune étude à ce jour n'a démontré leur efficacité par rapport au service public de l'emploi.

Contrôle de la recherche d'emploi : renforcement des modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche d'emploi.

SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS :

La portabilité : C'est un premier pas en vue de permettre aux salariés de conserver leurs droits en cas de chômage mais nous sommes très loin d'une véritable transférabilité des droits puisque concernant les couvertures complémentaires, on se contente de prolonger ces droits pour une durée très faible (un tiers de la durée des droits à indemnisation chômage), quant au DIF, le salarié pourra utiliser le solde de ses heures acquises (au maximum 120 h) pendant la période de chômage ou dans son nouvel emploi avec l'accord de l'employeur . L'accès à la portabilité des droits (mutuelle, DIF...) est supprimé en cas de licenciement pour faute lourde

Jeunes: la durée du stage de fin d'étude est prise en compte dans la durée de la période d'essai en cas d'embauche dans l'entreprise où a été effectué le stage. Il est créé une prestation spécifique du SPE et une prime forfaitaire pour les moins de 25 ans involontairement privés d'emploi. Les primo demandeurs d'emploi restent exclus de toute indemnisation.

Niveau de qualification : C'est une bonne chose d'affirmer l'objectif de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Les dispositifs concrets permettant d'atteindre cet objectif auraient du être développés lors de cette négociation.

La création du bilan d'étape professionnel : il est créé un bilan d'étape professionnel qui permettra au salarié d'inventorier régulièrement ses compétences et d'identifier ses besoins en la matière ceci afin de les aider notamment dans la construction de leur parcours professionnel.

L'accès aux droits: Plus de salariés bénéficieront de l'indemnisation conventionnelle de maladie (diminution de l'ancienneté, prise en compte de toutes les périodes de travail accomplies au sein d'une même entreprise). Réduction à sept jours du délai de carence.

Période d'expérimentation : Ce dispositif permettrait de tenter une mobilité externe à l'entreprise avec l'assurance de retrouver son emploi d'origine. Mais sa mise en œuvre est conditionnée aux négociations d'entreprise sans aucune obligation.