



# **DOCUMENT D'ORIENTATION NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE POUR UNE MEILLEURE SECURISATION DE L'EMPLOI**

Le 7 septembre 2012

Contact : ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle  
et du dialogue social

[cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr](mailto:cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr)

Lors de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet derniers, la table-ronde consacrée à l'emploi a permis de partager des éléments de constat et des objectifs. Parmi eux, l'urgence d'une mobilisation de tous les acteurs pour développer l'emploi et lutter contre le chômage, avec la conviction que cette mobilisation doit concilier efficacité économique et progrès social.

Plus précisément, l'accent a été mis sur la nécessité, dans un contexte de mutations économiques, d'anticiper et de partager l'information au sein des entreprises, de réunir les conditions permettant une meilleure sécurisation de l'emploi, d'améliorer les outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels sans préjudice pour l'emploi et l'activité, de trouver les leviers pour infléchir certaines pratiques conduisant à une précarité croissante de nombreux actifs.

Sur le plan de la méthode, une volonté a également été partagée : entre « déréglementation » et « sur-réglementation », il y a une voie : celle du dialogue social. A la condition qu'il soit loyal, confiant, transparent, apaisé et qu'il permette ainsi l'équilibre « gagnant-gagnant » des accords.

C'est dans cette perspective que la feuille de route issue de la Grande Conférence Sociale a prévu une négociation collective, au niveau national et interprofessionnel, sur la sécurisation de l'emploi.

Cette négociation s'inscrit dans un dialogue nécessaire avec les pouvoirs publics, que traduit le présent document d'orientation, et que traduira demain la mise en oeuvre des changements législatifs et réglementaires qui découleraient d'un accord, ou qui s'imposeraient en l'absence d'accord.

\*\*\*

Renforcer la sécurité de l'emploi – au niveau individuel du salarié dans son parcours professionnel comme au niveau collectif de l'entreprise – c'est nécessairement concilier :

- la protection et l'accompagnement des salariés, et prioritairement de ceux qui voient leur emploi menacé, ou subissent une forte précarité ;

- les marges d'adaptation des entreprises pour développer ou préserver l'activité et l'emploi, face aux mutations qui s'accroissent dans un contexte de concurrence internationale renforcée. Celles-ci sont particulièrement utiles pour surmonter les chocs conjoncturels ;

- un haut niveau de dialogue social dans les entreprises et un rôle accru des salariés et de leurs représentants, tant dans les actions d'anticipation que dans les actions d'adaptation lorsque la situation que traverse l'entreprise est difficile.

**Quatre domaines**, issus des échanges de la table-ronde emploi de la Grande Conférence Sociale - les partenaires sociaux ayant naturellement la liberté d'élargir ces domaines- **devront être articulés dans cette approche globale « gagnant-gagnant » :**

**1. Lutter contre la précarité sur le marché du travail**, qui frappe particulièrement les femmes et les plus jeunes, et qui dans un certain nombre de cas transforme une souplesse nécessaire ou une caractéristique « intrinsèque » de certaines activités en une forme de « contournement » de la norme sociale.

S'inspirant de bonnes pratiques développées par le dialogue social dans certaines branches et entreprises, et prenant en compte la nature des activités, la négociation qui s'engage devrait permettre de :

- trouver des leviers pour que le CDI demeure ou redevienne la forme normale d'embauche, notamment en prenant en considération les coûts induits par les différentes formes de contrat, et en tirant les conséquences sur la modulation des taux de cotisation, qui aura ensuite vocation à être déclinée dans la convention d'assurance chômage ;
- traiter la problématique du temps partiel subi, en identifiant les moyens d'encadrer les temps partiels portant sur un faible nombre d'heures, en prenant des orientations sur l'accès aux droits sociaux et à la formation, sur l'amplitude et la prévisibilité des horaires, ainsi que sur la rémunération des heures complémentaires ;
- proposer les voies d'un meilleur accès à la formation et d'un meilleur accompagnement par le service public de l'emploi et l'ensemble des acteurs des demandeurs d'emplois précédemment salariés en CDD ou en intérim, dans des processus de mobilité et de qualification.

## **2. Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences.**

C'est un enjeu clé pour prévenir et donc éviter les ruptures brutales, tant pour les salariés individuellement que pour les organisations et collectifs de travail. Plusieurs voies d'amélioration sont souhaitables, certaines ont été évoquées lors de la table-ronde « emploi » de la Grande Conférence Sociale :

- un meilleur partage, en amont des décisions, de l'information avec les institutions représentatives du personnel et les instances de gouvernance de l'entreprise, et d'une façon générale un rôle accru reconnu aux salariés et à leurs représentants, avec des modalités précisées sur la sécurité et les délais de ces procédures ainsi que sur les règles de confidentialité ;
- le renforcement des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier une articulation renforcée de la GPEC avec les dispositifs de mobilité et les orientations de la formation dans les entreprises, y compris le plan de formation ;
- les actions de renforcement de l'employabilité des salariés et l'amélioration de la portabilité des droits à la formation ;
- le développement des démarches d'anticipation dans les branches et au niveau des territoires, à l'appui de la GPEC des entreprises.

### **3. Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés.**

Les outils à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants pour surmonter ces difficultés tout en maintenant l'emploi méritent d'être complétés, simplifiés, sécurisés, notamment en :

- améliorant et unifiant les dispositifs d'activité partielle, et clarifiant les règles de recours (par exemple activité partielle et heures supplémentaires). Au delà de mesures immédiates susceptibles d'être prises dès le début de l'automne, en concertation avec les pouvoirs publics, il appartient aux partenaires sociaux dans cette négociation « sécurisation de l'emploi » puis le cas échéant dans le cadre du régime d'assurance chômage, de construire un dispositif unifié qui offre une alternative plus efficace aux licenciements économiques et des solutions en matière de formation, à l'instar de ce qu'ont su faire certains de nos voisins européens ;
- apportant les garanties juridiques, pour les salariés et les entreprises, lorsque des accords collectifs d'entreprises visent à maintenir l'emploi et l'activité dans un contexte de difficultés conjoncturelles aigües. Ces garanties devront porter notamment sur les conditions de conclusion de ces accords, sur la loyauté de leur application, sur les droits individuels du salarié dans le respect de nos engagements internationaux, et sur les conséquences pour les salariés du retour à une meilleure situation de l'entreprise à l'issue de l'accord.

### **4. Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle ci-dessus, pour concilier un meilleur accompagnement des salariés et une plus grande sécurité juridique pour les entreprises comme pour les salariés.**

Les procédures actuelles offrent un cadre protecteur et organisent des procédures formalisées indispensables. Pour autant, elles n'évitent pas un certain nombre de contournements et génèrent de fortes incertitudes sur les délais et sur la sécurité juridique des procédures, dommageables tant pour les salariés que pour les entreprises. Les rôles respectifs des IRP, des partenaires sociaux, de l'Etat, du juge, évolutifs au gré des modifications législatives et de la jurisprudence, ne peuvent être considérés comme pleinement satisfaisants.

Cette négociation est une opportunité pour trouver un nouvel équilibre qui permette :

- de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et l'efficacité en termes de retour/maintien dans l'emploi des dispositifs de reclassement ;
- de clarifier et sécuriser les procédures en favorisant le traitement le plus en amont possible, en particulier concernant la nature et la temporalité de l'intervention de tiers dans la procédure (services de l'Etat, recours à l'expertise, intervention du juge), les délais associés, le rôle plus important à donner à l'accord collectif dans ces procédures, le rôle également plus important qui pourrait être donné –sans revenir à l'autorisation administrative de licenciement– aux services du ministère du travail, etc. ;
- d'apporter une réponse aux situations dans lesquelles une entreprise qui envisage de fermer un site refuserait de considérer favorablement l'offre valable d'un repreneur assurant la pérennité de tout ou partie des emplois. Sur ce point le Gouvernement entend proposer une modification de la loi et, à défaut d'une intégration dans leur accord, les partenaires sociaux sont invités à faire connaître leur(s) position(s) et proposition(s), en particulier concernant l'articulation avec le reste de la procédure de licenciement économique.

\*\*\*

Cette négociation pour une meilleure sécurisation de l'emploi devra naturellement être articulée avec d'autres négociations mentionnées dans la feuille de route issue de la Grande Conférence Sociale, qui seront simultanées ou ultérieures (institutions représentatives du personnel, égalité professionnelle et qualité de vie au travail, convention d'assurance chômage, etc...), ainsi qu'avec les orientations définies dans la feuille de route sociale issue de la grande conférence, notamment en matière de formation professionnelle ou de bilans (sur l'accord de 2008 sur la modernisation du marché du travail, sur les aides aux entreprises en faveur de l'emploi...).

Une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux effets attendus par les mesures de l'accord en matière d'égalité.

La feuille de route sociale issue de la Grande Conférence Sociale prévoit que cette négociation pour une meilleure sécurisation de l'emploi devra aboutir au plus tard en mars 2013. **Compte-tenu de la gravité de la situation de l'emploi, le Gouvernement propose que tous les efforts soient faits dans la mesure du possible pour y parvenir plus rapidement, avant la fin de l'année 2012.**