



11 janvier 2013

L'Accord National Interprofessionnel (ANI)
pour un nouveau modèle économique et
social au service de la compétitivité des
entreprises et de la sécurisation de l'emploi et
des parcours professionnels des salariés.

Les raisons de la signature CFE-CGC

Le 11 janvier 2013, la négociation entre partenaires sociaux a abouti à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

Cet accord signé par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC ainsi que par le MEDEF, la CGPME et l'UPA est le résultat d'une négociation de plus de 4 mois. Certains observateurs utilisent déjà les termes « d'accord historique », ce qualificatif est certainement exagéré. Seule l'Histoire pourra nous dire, s'il s'agit d'un accord historique. Toutefois, l'importance de cet accord est indiscutable.

Dans cet ANI, les partenaires sociaux ont cherché à dépasser les dogmes de chacun afin d'établir un accord équilibré entre recherche de flexibilité et sécurisation des salariés.

Durant toute cette négociation, la ligne directrice de la CFE-CGC a été d'introduire le plus de dialogue possible à toutes les étapes et tous les niveaux de l'entreprise **et d'être un contrepoids à la volonté patronale affirmée de libéraliser à outrance le marché du travail**

Cet accord est également la preuve que le dialogue social peut fonctionner en France et être suffisamment réactif afin de créer et d'apporter certaines pistes de solutions à la crise que nous vivons actuellement.

Un accord responsable, de compromis, parfois certes difficiles, mais nécessaires pour relever le formidable défi de la compétitivité.

En voici les 5 principaux points :

1. **Cet accord a sans conteste créé de nouveaux droits pour les salariés dont voici les plus emblématiques :**

- **Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé et amélioration de la portabilité des garanties de santé et prévoyance.**

L'objectif des négociateurs de généraliser la complémentaire santé à l'ensemble des salariés, constitue à l'évidence une réelle avancée, car une trop grande partie de la population active ne bénéficie aujourd'hui d'aucune couverture au-delà de l'assurance maladie.

La volonté des négociateurs d'accompagner la flexibilité du travail en sécurisant la protection sociale des plus fragilisés est donc à mettre au crédit des signataires de l'accord.

Cependant, **la réalisation effective de ce progrès social doit reposer sur des accords de branche professionnelle, qui organisent une large mutualisation au**

service de garanties les meilleures possible, et au moindre prix. Ces accords de branche relèvent du droit fondamental de négociation des partenaires sociaux, auxquels il incombe de désigner l'assureur répondant au mieux à cet objectif de solidarité, à l'issue d'une procédure de consultation transparente. Sur ce point, l'article 1 de l'accord est à parfaire car, tel quel, la désignation de l'assureur par la branche professionnelle ne s'impose pas aux entreprises, qui paradoxalement conservent « le libre choix ».

Il appartient donc au groupe de travail prévu par l'accord de trouver une solution dans les trois mois, pour rendre réellement applicable l'intention du texte, sans risque d'anti-constitutionnalité.

L'autre ambition de l'accord est **d'améliorer la portabilité des garanties santé et prévoyance (invalidité – décès) pour les chômeurs**, par rapport à l'ANI de 11 janvier 2008. **La couverture est portée de 9 à 12 mois ; le financement n'est plus à la charge des chômeurs** mais doit être mutualisé, selon des modalités à définir dans un délai d'un an pour la partie santé, et de deux ans pour la prévoyance

- **Lutter contre la prolifération des CDD de courte durée**

L'enjeu de cette négociation était de faire en sorte que le CDI redevienne la norme notamment en luttant contre l'explosion des CDD de très courte durée et ainsi atténuer la précarité que ce type de contrats engendre pour les salariés.

Les droits rechargeables et la taxation des contrats courts ont été des pistes ambitieuses et originales pour changer les mentalités et créer une dynamique positive.

Les droits rechargeables, tout d'abord : ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi.

Ce nouveau dispositif sera mis en place lors de la renégociation de la convention d'assurance chômage qui aura lieu dans le courant de l'année 2013.

Lors de cette renégociation, la CFE-CGC s'opposera fermement à ce que les modifications éventuelles du régime mis en place ne détériorent l'indemnisation des personnels de l'encadrement (comme la mise en place d'un plafonnement des allocations par exemple, idée de la CFDT). Cette question sera un point dur pour la CFE-CGC, nous l'avons d'ailleurs rappelé et cela a été entendu par nos partenaires lors de cette négociation.

Ensuite, **l'ANI a établi la taxation des contrats courts, notamment ceux de courte durée** (pour rappel le taux de cotisation employeurs s'élève actuellement à 4 %) :

- pour **les CDD pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**, il est prévu de fixer cette **cotisation patronale d'assurance chômage** à :
 - o **7 %** pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
 - o **5,5 %** pour ceux d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- pour **les CDD d'usage**, le taux est porté à **4,5 %** pour les contrats d'une durée inférieure à trois mois.

Il faut noter qu'à titre incitatif, ces surcotisations ne sont pas appliquées si une embauche en CDI se fait à l'issue du CDD.

Les CDD de remplacement et les emplois saisonniers ne sont pas concernés par cette surcotisation.

À titre d'information, **cette taxation sera mise en place** par un avenant à la convention Unédic, qui entrera en vigueur **le 1er juillet 2013**.

La CFE-CGC a soutenu cette revendication de surtaxe des contrats courts, estimant que ce n'était pas au régime d'assurance chômage de supporter les conséquences de la sur-utilisation de ces contrats par les entreprises.

Il est également institué une exonération de cotisation patronale assurance chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans.

Cette proposition revendiquée par la CFE-CGC, entend favoriser l'embauche de jeunes en CDI par l'incitation et non par la coercition.

• **Création d'un compte personnel de formation**

Le Compte Personnel de Formation(CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Il constitue une grande avancée puisque **c'est un compte attaché à la personne** quel que soit son statut (salarié ou demandeur d'emploi). Il représente une étape supplémentaire importante dans la **portabilité des droits à la formation professionnelle**.

Les grands principes de ce compte sont, un compte :

- « universel » ;
- « individuel » ;
- « intégralement transférable ».

Ce compte est crédité à raison de 20 heures par an pour les salariés et est plafonné à 120 heures, selon les mêmes modalités que celles prévues pour le DIF. Ce compte est mobilisable par les salariés, en accord avec leur employeur, et par les demandeurs d'emploi.

Pour en préciser le fonctionnement et parachever son financement, une négociation interprofessionnelle, et une concertation avec les pouvoirs publics devront se tenir dans les 6 mois.

- **Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée**

La création de ce droit, et sa sécurisation, sont une revendication de la CFE-CGC.

Un salarié d'une **entreprise de plus de 300 salariés** ayant au moins 2 ans d'ancienneté, pourra grâce à ce nouveau droit bénéficier, à son initiative et avec l'accord de son employeur, d'une « période de mobilité » lui permettant de **découvrir un emploi dans une autre entreprise de façon sécurisée**

Son retour est également garanti et encadré, grâce à nos revendications, par l'avenant au contrat de travail mettant en place cette mobilité.

De plus, après deux refus de l'employeur, le salarié bénéficie d'un « accès privilégié » au CIF (congé individuel de formation).

Cette revendication de la CFE-CGC a pour but d'éviter les situations de blocage du fait de refus successifs de l'employeur tout en garantissant aux salariés un moyen de suivre une formation longue lui permettant une éventuelle reconversion professionnelle.

Cette mobilité peut cesser avant son terme. Le retour dans l'entreprise d'origine se fait avec l'accord du salarié et de l'employeur. L'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité.

À l'issue de la période de mobilité, le choix est donné au salarié de revenir ou non dans son entreprise d'origine. S'il revient, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire. Cet emploi sera assorti d'une qualification et d'une rémunération ne pouvant être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Outre ces droits, de nombreuses avancées ont été conquises avec :

- avec la mise en place de **garanties pour les salariés à temps partiels** (durée minimum des contrats fixée à 24h, majoration des heures complémentaires, encadrement des périodes d'interruption...);
- **l'assouplissement des conditions d'accès au CIF CDD** pour les moins de 30 ans ;
- l'accompagnement financier des demandeurs en Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) expérimental par l'obtention d'une prime de 1000 euros au septième mois d'accompagnement ;
- **le développement de la POE¹** en facilitant sa mise en œuvre par les OPCA ;
- La mobilisation d'action logement pour apporter une aide pour se loger aux salariés en situation de précarité...

¹ (Site Pôle emploi.fr) La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet la mise en place d'une formation de préparation à une prise de poste en particulier. La POE permet de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat retenu par un employeur et les compétences requises par le poste. Elle finance tout ou partie des frais engagés par l'employeur pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

2. Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de faciliter l'accès aux informations et orientations stratégiques de l'entreprise pour les représentants du personnel et les organisations syndicales.

Cela passe par des informations et des consultations régulières, claires et loyales permettant de gagner du temps et d'éviter certains blocages lors de prise de décision.

• l'information et consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP)

L'ANI reprend les travaux menés dans le cadre de la négociation sur la modernisation du dialogue social. **Il met en place dans l'entreprise une base de données unique** mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes.

Cette base de données ne remet pas en cause les attributions des représentants du personnel.

Elle comprend au moins cinq rubriques, six pour les groupes :

- **investissements, fonds propres et endettement** (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),
- **rétributions** (salariés et dirigeants) et **activités sociales et culturelles**,
- **rémunération des financeurs , flux financiers entre la société et l'entreprise** (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),
- **sous-traitance** (y compris l'intégration dans la filière),
- **transferts internes au groupe** (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Une fois cette base de données mise en place, **les IRP devront rendre leur avis dans un délai préfix établi** par le code du travail (sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée).

Notons que ce délai devra être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions, et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

De plus, l'ANI prévoit que pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**CHSCT**), **il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc.**

La CFE-CGC a obtenu que cette instance soit composée de membres issus de comités locaux impactés par la décision.

- **la représentation des salariés dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise** (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

Dans un souci de meilleure information, **la CFE-CGC a obtenu la présence de salariés** au sein des organes de gouvernance des entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

Leur nombre sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas. Ils auront voix délibératives.

Point dur pour la CFE-CGC, cette revendication a été obtenue dans les dernières heures de la négociation. **Elle constitue le premier pas vers un changement profond de gouvernance des entreprises.**

- **GPEC² et mobilité interne**

Lors de cette négociation, la CFE-CGC a affirmé sa volonté que GPEC et formation professionnelle dans l'entreprise soient plus étroitement associées.

L'ANI stipule que la négociation sur la GPEC devra inclure les grandes perspectives du plan de formation, de l'utilisation des différentes formes de contrat de travail, les contrats de génération et les mesures de mobilité interne.

Le projet d'ANI prévoit également **une négociation triennale dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux sur la mobilité interne**. Elle portera sur la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise. Cette négociation se fait dans le cadre de la GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Il s'agira de fixer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise tout en veillant à prendre en compte le principe général de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Cette mobilité interne ne pourra en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doit garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

L'encadrement par accord collectif de cette mobilité a été obtenu par la CFE-CGC.

² Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

3. Donner les moyens aux entreprises de s'adapter aux problèmes conjoncturels tout en préservant l'emploi

En cas de baisse d'activité, la CFE-CGC prône le maintien du lien social entre le salarié et l'entreprise mais pas à n'importe quel prix. La CFE-CGC propose de recourir au chômage partiel et le cas échéant la négociation d'accord de sauvegarde de l'activité et de l'emploi.

- **Les accords de maintien dans l'emploi**

Ces accords d'entreprises prévoyant le maintien de l'emploi en échange de contreparties de la part des salariés (baisse des salaires, augmentation ou baisse du temps de travail) n'est pas une nouveauté en France.

Dès le début des années 90 des entreprises ont signées ce type d'accord (par exemple l'accord Potain de 1993) et dernièrement l'accord Sevelnord en juillet 2012.

La CFE-CGC a été force de proposition sur ce point, car il était de notre responsabilité d'encadrer suffisamment ces accords, grâce un ANI, afin d'éviter de potentielles dérives.

Ainsi, l'ANI prévoit que ces **accords doivent être majoritaires** à 50 % en termes de représentativité syndicale et d'une **durée maximale de deux ans**.

Ils ne pourront être négociés qu'après un diagnostic partagé des difficultés économiques conjoncturelles. Afin d'établir ce diagnostic, l'employeur fournit des informations que les représentants du personnel pourront faire analyser par un expert financé par l'entreprise.

Ces accords « ne pourront déroger aux éléments de l'ordre public social » (Smic, durée légale, durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, repos quotidien et hebdomadaire, congés payés légaux...).

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

En cas de refus par un salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique. L'accord devra prévoir les mesures d'accompagnement des salariés refusant de se le voir appliqué.

- **Unification des dispositifs d'activité partielle**

Ces dispositifs efficaces et sécurisants pour les salariés ont été peu utilisés par les entreprises, notamment du fait de leur complexité.

C'est pourquoi la CFE-CGC a demandé et obtenu l'unification de ces dispositifs autour de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Celle-ci offre une meilleure

indemnisation pour le salarié et engage l'employeur dans le maintien dans l'emploi des salariés touchés par l'activité réduite.

- **Modification des règles applicables au Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**

L'article 20 de l'ANI concernant « les règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés » vient modifier les règles actuelles applicables en cas de PSE.

Désormais, pour déterminer la procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du PSE, **l'employeur aura le choix** :

- **soit de négocier un accord collectif majoritaire** (accord signé par ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des précédentes élections professionnelles) ;
- **Soit de recourir à la procédure d'homologation par la Direccte**, en établissant un document précis, soumis à l'avis du CE puis envoyer à l'administration.

In fine, soit les PSE seront contrôlés par les organisations syndicales représentatives les plus importantes de l'entreprise, qui auront eu bien avant la mise en place de cette procédure, grâce à la base de données, toutes les informations dont ils ont besoin, au fil de l'eau.

Ils seront donc à même de négocier un accord équilibré même en période difficile de restructuration par exemple.

Soit ils seront contrôlés par l'administration si l'employeur décide de passer par la procédure d'homologation. Celle-ci, devrait permettre un contrôle attentif du contenu de l'accord et des mesures d'accompagnement offertes aux salariés.

4. Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise

Dans le titre IV de cet ANI, nous avons concédé à la CGPME, après avoir fait reculer le MEDEF sur toutes ces autres propositions, une expérimentation du dispositif de contrat de travail intermittent pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui existait déjà auparavant, mais qui nécessitait la négociation d'un accord de branche.

Désormais, les secteurs des organismes de formation (à l'exception des salariés formateurs en langue), du commerce des articles de sport et équipement de loisirs et des chocolatiers pourront mobiliser directement ce dispositif, grâce à l'ANI, sans passer par la branche.

Cette expérimentation ne pourra être reconduite qu'après avoir fait l'objet d'un bilan-évaluation (avant le 31 décembre 2014), en concertation avec les pouvoirs publics, pour vérifier la pertinence et l'utilité de ce dispositif.

5. Rationaliser les procédures de contentieux judiciaire

Le titre V de cet ANI a été certainement la partie la plus âpre à aborder et a fait l'objet de compromis même si nous avons largement réussi atténuer les positions dogmatiques initiales du MEDEF.

Tout d'abord **l'article 23** « ordre des licenciements » précise que l'employeur, seulement à défaut d'accord d'entreprise ou de branche, est fondé à **privilégier la compétence professionnelle**, après consultation du CE et bien évidemment sous réserve de tenir également compte des autres critères prévues par le Code du travail.

Cet article n'est que la confirmation d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation³, qui précise que l'employeur pouvait déjà privilégier certains critères, tout en prenant en compte les autres évidemment...

Ce qui n'exclut pas, selon nous, comme le précise également la Haute juridiction, que cette appréciation de la compétence professionnelle repose toujours sur des éléments objectifs et vérifiables.

L'article 24 relatif à « la sécurité juridique des relations de travail » a quant à lui fait l'objet de débat difficile puisque c'était l'un des points durs du MEDEF. Leur proposition initiale visait à fragiliser tout l'édifice législatif protecteur des salariés en insérant dans le Code du travail une formule consacrant la prévalence du fond sur la forme. Cette proposition idéologique ne pouvait recevoir notre approbation. Nous avons clairement indiqué au MEDEF que nous ne signerions pas cet accord si le texte restait en l'état et **c'est sous l'impulsion de la CFE-CGC**, suivi ensuite par toutes les autres, qu'un front commun s'est élevé et a fait reculer le patronat.

Reste de cette proposition une simple déclaration de principe dans l'ANI et la mise en place d'un groupe de travail avec l'ensemble des organisations signataires pour travailler sur cette « ambitieuse » réforme...

L'article 25 résulte d'un compromis entre la proposition initiale du MEDEF de « barémiser » les dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, devant le bureau de jugement, et le souhait de la CFE-CGC de redynamiser la procédure prud'homale.

Comme il était hors de question que nous puissions signer un accord avec la mise en place de cette « barémisation » initialement proposée, le MEDEF a revu sa copie en proposant que devant le bureau de conciliation, les parties pouvaient, s'ils elles le souhaitent, mettre fin au litige qui les oppose en contrepartie du versement d'une indemnité forfaitaire dont les montants sont précisés dans l'ANI (ces montants ont été revus à la hausse à notre demande).

³ Cour de cassation, chambre sociale, 18 mai 1993, n° 90-41.776

Pour la CFE-CGC, et cela toujours été clair dans la négociation, cette proposition de somme forfaitaire ne peut en aucun cas s'opposer à un accord entre les parties, devant le bureau de conciliation, de versement de sommes plus importantes. Cette précision de pure forme sera sans nul doute reprise par le législateur...

L'article 26 représente le compromis le plus difficile de cette négociation. Nos positions sur cet article, relatif aux délais de prescription, ont été défendues jusqu'au bout par la délégation CFE-CGC. Nous avons proposé une rédaction qui consistait certes à accepter le délai de deux ans pour la prescription relative à une réclamation concernant la rupture du contrat de travail, mais sur les demandes de salaires nous avons tenu notre position de prescription quinquennale jusque dans les derniers instants. Nous avons malheureusement été les seuls à tenir ce cap...

Si la loi retranscrit en l'état cet article, **la prescription relative aux demandes de salaire visées à l'article L. 3245-1 du Code du travail sera désormais de 36 mois...**

Certes, cet article est, pris à part, un recul... Non, nous ne soutenons pas et n'avons jamais soutenu cette proposition... Mais pour aboutir à un accord, des concessions, de part et d'autre, sont nécessaires.

La CFE-CGC estime avoir tenu ses engagements en tant qu'acteur social responsable face aux difficultés économiques conjoncturelles et structurelles que nous connaissons aujourd'hui dans notre pays. Elle a par sa signature, ouvert la voie du dialogue social à chaque étape de la vie de l'entreprise

Cet accord doit être maintenant étendu et passé par le processus législatif. Lors de ce processus, la CFE-CGC sera très vigilante à ce que le contenu de ce qu'elle a signé ne soit en aucun cas dénaturé.

Il est l'alchimie d'un compromis : celui d'une flexibilité nécessaire à la rencontre de la sécurisation des salariés. En ce sens la CFE-CGC vient de poser une première pierre ! Charge à tous les acteurs d'en respecter l'esprit !