

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole N°28 - Février 2013

1. Sécurisation de l'emploi : de nouveaux droits pour les salariés

Suite à plusieurs mois de négociation, l'accord national interprofessionnel 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 a été signé le 11 janvier 2013.

L'accord met en place de nouveaux droits pour les salariés, notamment afin de permettre une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

- Travail à temps partiel

Les branches professionnelles qui le souhaitent et celles dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent ou dès lors qu'elles franchissent le seuil devront ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les trois mois à venir.

"Au plus tard le 31 décembre 2013", un contrat à temps partiel devra prévoir une durée d'au moins 24 heures par semaine, pour les entreprises qui ne seront pas couvertes par des clauses conventionnelles. Les salariés des particuliers employeurs ou les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ne sont pas concernés par cette mesure. Il sera toutefois possible de déroger à cette durée minimale par accord de branche et une durée de travail inférieure peut aussi être prévue à la demande écrite et motivée du salarié.

- Un accès généralisé à la complémentaire santé

L'accord prévoit que les entreprises, au plus tard pour le 1er janvier 2016, devront avoir mis en place par accord collectif, une complémentaire santé collective couvrant au minimum le panier de soins suivant : 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an.

Le financement de cette couverture en frais de santé partagé par moitié entre salariés et employeurs.

Pour les demandeurs d'emploi, la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

- L'accès facilité au Congé Individuel de Formation (CIF) pour les salariés de moins de 30 ans en CDD

Afin de bénéficier du CIF, le salarié devra justifier d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois (contre 12 mois avant la signature de l'accord). La condition selon laquelle le salarié devait justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années est supprimée.

- Création d'un compte personnel de formation

L'accord prévoit d'instaurer, dans les 6 mois, un compte personnel de formation universel (de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ en retraite), individuel (pour tous salariés et demandeurs d'emploi) et intégralement transférable (un même compte tout au long de la vie professionnelle, qui ne sera pas débité du fait d'un changement d'employeur, et ce, quelle que soit la fréquence des changements).

Ce compte sera alimenté à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein (utilisation du système de proratas pour les salariés à temps partiel ou en CDD), plafonné à 120 heures.

Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat qui engageront une concertation dans les plus brefs délais.

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

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une période de mobilité lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Cette mobilité est mise en œuvre par accord entre le salarié et l'employeur et donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Avant d'être applicable, cet accord doit faire l'objet d'une traduction législative d'ici au printemps 2013.

- Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les Opcva ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle emploi sur la préparation opérationnelle à l'emploi pourront proposer, sous certaines conditions, cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle emploi.

- Des droits à l'assurance-chômage rechargeables

Afin de permettre aux salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, de conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations 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 dispositif sera étudié dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation chômage.

- Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental

Une prime de 1.000 euros est versée au 7ème mois d'accompagnement pour les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnel expérimental engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

- Représentation des salariés au conseil d'administration/de surveillance

Dans les entreprises employant plus de 10.000 salariés dans le monde ou à 5.000 en France, les salariés seront désormais représentés au conseil d'administration/de surveillance avec voix délibérative.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

Source : l'accord national interprofessionnel 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 a été signé le 11 janvier 2013

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole