



La négociation **emploi**

En **10** *points*

SOMMAIRE

- Introduction p 4
- Complémentaire santé pour tous p 5
- Sécurisation des parcours : les nouveautés p 6 et 7
les améliorations p 8
- Les contrats régulés p 9 et 10
- Le temps partiel minimum p 11
- Le temps partiel majoré p 12
- Le temps organisé p 13
- Une meilleure représentation des salariés et de leurs droits p 14,15 et16
- Gestion des difficultés p 17 à 18
- Action en justice et conciliation p 19
- Tableau récapitulatif p 20 à 22

N'en déplaise à ses détracteurs le texte de l'accord interprofessionnel mis à signature depuis vendredi soir ne brade aucun droit et en crée de nouveaux. Rapide analyse en 5 points :

1- La portabilité des droits renforcée.

Les nouveaux droits renforcent la portabilité des droits : complémentaires santé, le droit à la formation avec la mutualisation du DIF La portabilité concerne positivement également les demandeurs d'emploi .Le retour à l'emploi ne fera plus ardoise magique de leurs droits désormais « rechargeables ».

2 - Les contrats courts plus régulés afin de réduire la précarité

Même si ce n'est jamais assez d'après certains les CDD courts sont taxés. L'accord crée aussi de nouveaux droits pour les intérimaires avec la perspective d'un CDI intérimaire ou la perspective d'une base minimale. Les temps partiels sont encadrés et revalorisés avec une base contrat de 24 h, les majorations des heures complémentaires (+10 & +25%) et une organisation par journée ou demi-journée. La pratique sauvage des avenants temporaires devra désormais être encadrée par des accords de branche étendus qui eux même devront répondre à des conditions de contenu.

3 - De nouveaux droits aussi pour les représentants du personnel :

Les prérogatives des Instances Représentatives du Personnel (DP-CE-CHSCT Sections Syndicales) sont renforcées avec de nouveaux droits en matière :

- d'information

- d'expertise
- de consultation et de négociation (exemple : négociation des orientations du plan de formation).
- la présence des salariés avec voix délibérative au conseil d'administration est consacrée pour les entreprises de plus de 5000 salariés (entreprises qui employaient en tout plus de 4 millions de salariés en France en 2010).

4 - De nouveaux leviers syndicaux en cas de difficultés économique dans l'entreprise.

Cet accord crée de nouveaux droits pour les équipes syndicales qui doivent affronter des difficultés économiques : chômage partiel, mise entre parenthèses des avantages en contrepartie d'une garantie sur l'emploi dans le cadre d'une procédure encadrée. Le retour du regard en amont de l'inspection du travail y est confirmé.

5 - Judiciarisation non ! Action syndicale oui !

Enfin, face à la judiciarisation de l'économie, le recours aux procédures contentieuses sont encadrés sans les remettre en cause. La procédure de conciliation aujourd'hui délaissée est revalorisée par la « barémisation ». La place l'organisation syndicale en position de force pour défendre les salariés devra être rappelée. C'est avec elle dans l'entreprise ou dès sa sortie de l'emploi en se rapprochant des structures locales qu'il faut agir.

Complémentaire santé pour tous !



Nouveau droit



1

Article 1.1

Malgré un élargissement des accords de branche permettant la complémentaire santé, de nombreux salariés notamment dans les TPE PME n'en bénéficient toujours pas.

L'accord prévoit dans un premier temps que les négociations devront s'ouvrir dans les branches ne disposant d'un tel dispositif avant le 1^{er} avril 2013.

Dans tous les cas, les entreprises devront appliquer le minimum prévu à l'ANI au 1^{er} janvier 2016, sans pouvoir y déroger.

Article 1.1

Quel minimum ?

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 € par an.

L'accord prévoit le financement pour moitié à la charge du salarié, pour moitié à la charge de l'employeur.

RÉPONDRE AUX DÉTRACTEURS :

« le jackpot pour les assureurs privés » : Sur le plan financier , la mutualisation obligatoire est déjà négociée et la grande majorité des salariés est déjà couverte. C'est donc un accord « de finalisation » qui va permettre aussi la portabilité. Il s'agit donc de mettre fin aux dernières inégalités quelque soit le prestataire. L'ANI fixe les minima et les échéances. A nous de peser sur le choix d'organismes et le niveau des garanties.

Sécurisation des parcours : les nouveautés

Nouveaux droits

Article 5 **Formation :**
La création d'un Compte Personnel de formation, en remplacement du DIF mobilisable de l'entrée dans le monde du travail jusqu'à la retraite, salarié ou chômeur : 20 heures par an, limité à 120 heures.

Article 3 **Chômage :**
L'accord prévoit désormais des droits rechargeables pour les chômeurs qui conservent les droits à indemnisation acquis et non consommés lors d'une première période de chômage, et peuvent les récupérer lors d'une période de chômage ultérieure et les cumuler avec les nouveaux droits acquis.

Cette mesure permet une réduction des inégalités d'indemnisation qui existent entre les salariés privés d'emploi selon la nature de leur contrat de travail. En effet, les règles actuelles de calcul des allocations chômage ouvrent des droits rechargeables aux intérimaires et aux intermittents du spectacle, mais pas aux salariés en fin de CDD, qui sont les plus nombreux.

Cela doit être précisé par la prochaine négociation sur l'assurance chômage (mise en œuvre 1^{er} janvier 2014).

Sécurisation des parcours : les nouveautés

Nouveaux droits

Droit à une période de mobilité volontaire sécurisée :

Article 7

L'accord précise les conditions dans lesquelles les salariés peuvent quitter l'entreprise pour un autre emploi ou une expérience professionnelle avec un droit de retour. Cet article s'applique aux entreprises de plus 300 salariés, pour les salariés de plus de 2 ans d'ancienneté.

RÉPONDRE AUX DÉTRACTEURS :

Cette mesure est décrite comme inapplicable . On cherche toujours pourquoi! C'est un droit nouveau qui constitue un « plus ». Personne n'est « obligé de l'accepter »

Conseil en évolution professionnelle :

Article 16

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cela nécessite la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi sur les territoires.

Sécurisation des parcours : les améliorations

La portabilité de la mutuelle et de la prévoyance est augmentée de 9 mois à 12 mois.
Ouverture de négociation dans un délai d'un an pour les frais de santé et de 2 ans pour la prévoyance pour la généralisation de la mutualisation du financement dans les branches.

Le congé de reclassement, pendant lequel le salarié peut bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, sera désormais d'une durée maximum de 12 mois (contre 9 mois avant).

Mesures diverses :

- Accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental
- Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi
- Faciliter l'accès au logement pour les primo entrants sur le marché du travail, salariés sous contrat court et salariés en mobilité professionnelle

FOCUS : les améliorations pour les jeunes

- Facilitation de l'accès au CIF CDD : accessible pour les moins de 30 ans à la seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois. Alors que les jeunes sont très souvent en CDD, cet élargissement de leur accès au CIF n'est pas anodin.
- Incitation pour les embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI en exonérant ces contrats des cotisations chômage patronales en début de contrat (3 mois, 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le contrat se poursuit après la période d'essai.) .

Article 2

Article 21

Article 8

Article 9

Article 10

Article 4 Article 6

Les contrats courts régulés

Taxation des CDD :

Le taux de cotisation des CDD est fixé à (mise en œuvre au 1^{er} juillet 2013) :

Article 4

- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois
- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois
- 4,5 % pour les CDD d'usage

Dans un contexte de multiplication des contrats courts depuis 10 ans, synonyme de grande précarité pour près de 2,5 millions de salariés en CDD (dont 90% de moins d'un mois), l'objectif premier de la sur-cotisation est de responsabiliser les employeurs dans leur politique de recrutement.

Ce n'est pas une mesurette ! Même si la proposition est un peu différente du schéma que nous défendons (cotisation dégressive en fonction de la durée dans l'emploi, quelle que soit la nature du contrat), **la CFDT obtient la dégressivité de la cotisation patronale** (3 taux) et des augmentations de taux loin d'être négligeables : pour les CDD de moins d'un mois (7,6 millions en 2011), c'est +75% pour la cotisation employeur assurance chômage (et près de 40% de hausse pour les 1,2 millions CDD de 1 à 3 mois, hors CDD d'usage).

La sur-cotisation concerne les CDD liés à des surcroûts d'activité et aux CDD d'usage, les CDD de remplacement et les contrats saisonniers sont exclus.

Les contrats courts régulés

Article 22

Les intermittents

Le contrat de travail intermittent est un CDI, dont la particularité est de permettre au salarié d'alterner des périodes travaillées et non travaillées. Ce type de contrat est surtout utilisé dans des secteurs où il existe une irrégularité d'activité. Dans ces secteurs, les contrats saisonniers sont aussi utilisés. Jusqu'alors, la loi imposait, pour mettre en place ce type de contrat la conclusion, d'un accord de branche étendu ou accord d'entreprise/d'établissement.

Il s'agit d'une expérimentation pendant 2 ans dans 3 secteurs : chocolaterie, article de sport, formation qui permet aux entreprises de moins de 50 salariés de recourir à ces contrats. Rien ne change pour les plus de 50 salariés.

RÉPONDRE AUX DÉTRACTEURS :

A l'argument fumeux « *La CFDT donne les contrats intermittents contre le retrait du CDI de projet.* », rappelons que si les patrons renoncent à leur mesure phare et idéologique pour une expérimentation sur 2 ans, sur 3 secteurs, dans les entreprises de moins 50 salarié, ces secteurs recourent déjà au CDD d'usage et saisonniers. Le travail intermittent ne mérite pas le même sort surtout dans ces secteurs. Il s'agit donc de remplacer ces CDD sans prime de précarité par un CDI.

Article 4C

Négociation dans les 6 mois dans la branche du travail temporaire pour la mise en place d'un contrat à durée indéterminée intérimaires.

Ce CDI ne remet pas en cause les cas de recours au travail temporaire.

Dans la même négociation, création de bases contractuelles minimales pour les intérimaires (Cf. article 11 temps partiel).



Le temps partiel minimum

Objectif CFTD trouvant une traduction positive dans cet accord.

Les dispositions prévues pour les salariés à temps partiel représentent des avancées importantes pour lutter contre le temps partiel imposé.

L'accord instaure une durée minimale de 24 h par semaine applicable au plus tard au 31 décembre 2013 et prévoit d'encadrer strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts.

Les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel et celles qui le souhaitent, devront ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les dérogations sont limitées et conditionnées.

Article 11

Trois dérogations sont possibles :

- *L'accord de branche peut prévoir une dérogation aux 24 h/semaine mais ne peut déroger au 24 heures lissées sur tout ou partie de l'année. Cela en plus n'est possible que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs, et cela à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi journées complètes*
- *Un contrat d'une durée inférieure à 24 heures peut être conclu pour les salariés du particulier employeurs ou pour des salariés de moins de 26 ans poursuivant leur études*
- *Un contrat d'une durée inférieure peut également être conclue, à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs ou pour faire face à des contraintes personnelles ; cela à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires par journée ou demi journées régulières ou complètes.*

C'est un formidable levier pour nos secteurs pour négocier dans les branches.

Le temps partiel majoré

Article 11

La CFDT a résisté aux demandes patronales de dé plafonnement des heures complémentaires et a imposé une meilleure majoration des heures complémentaires : dorénavant il y a une majoration **dès la 1^{er} heure à hauteur de 10 % et de 25% au-delà de un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle** (avant, il était seulement prévu une majoration à 25% que au-delà du dixième).

Les heures complémentaires sont toujours plafonnées au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle ou au tiers en cas d'accord collectif.

Temps moyen réalisé	Majoration du salaire en €	Majoration en %
24		
25	4,08 €	0,4%
26	8,17 €	0,8%
27	18,37 €	1,7%
28	28,58 €	2,5%
29	38,79 €	3,3%
30	49,00 €	4,0%
31	59,21 €	4,7%
32	69,41 €	5,3%
33	79,62 €	5,9%
34	89,83 €	6,5%
35	100,04 €	7,0%

BRUT

Références calculs	Tarifs 2013
SMIC Horaire	9,43 €
SMIC Horaire +10%	10,37 €
SMIC Horaire +25%	11,79 €
SMIC Mensuel	1 429,12 €
Base contrat en H	24

Cette zone dépasse de 30% la base contrat

Le temps partiel organisé


Article 11

L'accord reconnaît que l'emploi à temps partiel doit permettre de cumuler un autre emploi. En cas de dérogation par accord ou à la demande du salarié, l'accord impose de regrouper les heures sur des journées et demi journées complètes.


Les avenants complément d'heures :

Article 13

L'accord encadre strictement les possibilités d'avenant à durée déterminée augmentant le nombre d'heures, qui sont des pratiques illégales mais courantes qui nécessitent désormais un accord de branche étendu qui détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures » ;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;
- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

Aucun avenant temporaire n'est donc possible sans un accord de branche étendu. Il s'agit d'un bon levier pour négocier dans les branches.

Une meilleure représentation des salariés

L'accord prévoit un ou deux représentants des salariés (selon le nombre d'administrateurs) à l'organe de l'entreprise qui définit la stratégie de l'entreprise (souvent le conseil d'administration).

Cela s'applique aux entreprises de 10 000 salariés à l'échelle mondiale ou de 5 000 en France.

Article 13

Nous avons deux motifs de satisfaction :

- le principe de participation avec voix délibérative
- le fait que cette participation ne soit pas limitée aux conseils d'administration (toutes les entreprises n'en ont pas).

RÉPONDRE AUX DÉTRACTEURS :

Autre argument fumeux que l'on ne doit pas laisser passer : « Cela ne concerne que 200 entreprises ».

Cette mesure concerne en effet **plus de 4 millions salariés! On peut toujours faire plus mais on ne peut pas dire, avec le principe de la voix délibérative, que ce n'est pas une évolution historique..**

Une meilleure représentation des salariés

L'accord prévoit plusieurs dispositions concernant l'information des IRP :

- Une mise en place d'une **même base de données unique pour tous**, sans perte de droits au regard de ce qui existe aujourd'hui : cela permet donc des informations mieux organisées, plus lisibles, mieux partagées. Une certaine souplesse du dispositif est prévu par la possibilité de l'adaptation du contenu des informations par un accord de branche ou d'entreprise.
- La possibilité d'une vraie consultation en amont des évolutions : la base de données comporte des données prévisionnelles à 3 ans sur la plupart des sujets sociaux, l'avis des IRP sera rédigé et la réponse de l'employeur argumentée.
- **Des précisions concernant les obligations de confidentialité** des représentants du personnel : l'employeur devra indiquer aux élus les raisons et la durée souhaitable du caractère confidentiel des informations reçus
- **Une meilleure information consultation pour la reprise d'un site** (en dehors des cessions) : le CE est associé à la recherche d'un repreneur par son information consultation sur les propositions de reprise de site. Il est également prévu la possibilité d'un expert comptable.
- **Un délai préfix** sera prévu pour l'avis des IRP sauf en cas d'accord entre l'employeur et l'IRP concerné. L'accord prévoit que l'absence d'avis vaut avis négatif.

Article 12

La création d'un nouveau cas de recours à une expertise pour aider les IRP pour la lecture et l'analyse des données mises à leur disposition. La participation de l'IRP (à hauteur de 20%) au financement de cette expertise supplémentaire signale la volonté d'un usage responsable, en cas de nécessité.

Article 12.5

Pour les expertises déjà prévues par le code du travail, un délai préfix et une limite de cout doit être fixé (sur la base d'un barème établi par le conseil de l'ordre des expert comptable) en fonction de l'effectif de l'entreprise, sauf en cas d'accord entre l'employeur et l'IRP concerné.

Une meilleure représentation des salariés

Article 12,7

Création d'une instance de coordination ad hoc issu de CHSCT locaux qui pourra faire appel à une expertise unique dans le cas où une décision de l'entreprise conduit à saisir plusieurs CHSCT. Le résultat de l'expertise étant ensuite transmis à l'ensemble des CHSCT concernés. Là aussi, un délai préfix sera prévu pour l'expertise.

Article 14 et 15

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Elargissement du champ de la négociation sur la GPEC aux questions de contrats, de mobilité, et de formation notamment sur les grandes orientations du plan de formation.
- Prise en compte des salariés des entreprises sous-traitantes par l'entreprise donneur d'ordre.
- Encouragement à développer la négociation sur la GPEC dans les entreprises de moins de 300 salariés aujourd'hui non soumises à l'obligation.
- Engagement des partenaires sociaux à développer territorialement un dialogue social au bénéfice des TPE-PME.
- L'organisation de la mobilité interne fait maintenant partie des sujets à négocier dans le cadre de la GPEC

Article 17

Mise en place d'un délai d'un an pour la mise en œuvre des « obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés » une fois les effectifs atteints selon les dispositions en vigueur (12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années).



Ce délai d'un an ne bénéficiera qu'aux entreprises qui jouent le jeu du respect du seuil en mettant en place les élections professionnelles dans les 3 mois. Celles qui ne jouent pas le jeu ne bénéficieront pas de ce délai et se verront soumises aux obligations.

La gestion des difficultés

Article 15

La mobilité interne :

Face aux réorganisations internes sauvages, il a été mis en place un encadrement de la mobilité par la création d'une obligation de négocier triennale sur la mobilité interne (dans le cadre de la GPEC). L'accord collectif devra prévoir notamment la zone géographique dans laquelle il pourra y avoir une mobilité interne, mais aussi les mesures d'accompagnement à la mobilité, les dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

En cas de refus du salarié, il s'agira dorénavant d'un licenciement pour motif personnel.

Article 18

Création des accords maintien dans l'emploi :

Il s'agit de permettre aux entreprises qui connaissent des difficultés économiques de conclure un accord ajustant le temps de travail, l'organisation du travail ou de la rémunération en contrepartie d'un maintien dans l'emploi des salariés concernés.

Ces accords sont strictement encadrés : il faut qu'il soit majoritaire, limité à une durée maximale de 2 ans. L'accord ne peut déroger :

- Ni aux éléments d'ordre public social (Smic, durée légale, durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, les congés payés légaux...)
- Ni aux dispositions des accords de branche qui relèvent des 4 domaines déjà prévus comme indérogeables (salaires minima, classification, garanties collectives complémentaires et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle)

L'accord prévoit enfin que l'accord individuel du salarié est nécessaire et prévoit les conséquences en cas de refus de celui-ci (licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord et sans obligation de mettre en place un PSE si les seuils sont atteints).

RÉPONSE AUX DÉTRACTEURS : « Les acquis sociaux bradés »

Les accords de maintien dans l'emploi sont strictement encadrés et limités dans le temps pour garantir l'emploi sur 2 ans. Sans emploi les acquis aussi disparaissent...et cette fois-ci définitivement!

La gestion des difficultés

Article 19

Simplification et unification du dispositif de chômage partiel :

Une négociation doit s'ouvrir dans les 15 jours sur ce dispositif en suivant les bases fixées dans l'accord :

- Unification des dispositifs de chômage partiel
- Mise en place de formation pendant les heures d'activités partielles
- Meilleure indemnisation des salariés partant en formation

Article 20

Modification des procédures de PSE (cas des licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés) :

Dorénavant, il est prévu 2 possibilités pour l'élaboration du plan et la procédure :

- Soit un accord collectif majoritaire qui peut fixer le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, ainsi que le contenu du plan.
- Soit l'employeur élabore un document avec ces mêmes éléments et le soumet au CE pour avis puis à la DIRECCTE pour homologation

Qu'il s'agisse d'une homologation ou d'un accord, la contestation doit être formée dans un délai de trois mois. Les salariés ont eux un délai de 12 mois à compter de leur licenciement pour agir en justice.

Article 23

Possibilité pour l'employeur de privilégier pour l'ordre des licenciements la compétence professionnelle, sous réserve de tenir compte des autres critères.

Il ne s'agit pas d'une mesure voulue par la CFDT, mais cela devrait permettre de revendiquer des informations sur les entretiens annuels.

Action en justice et conciliation

Mise en place d'une indemnité forfaitaire applicable dans le cadre de la conciliation concernant la réparation des préjudices liés à la rupture (de 2 mois à 14 mois de salaire selon l'ancienneté).

Article 25

RÉPONDRE AUX DÉTRACTEURS :

En pratique, les conseils de prud'hommes appliquent déjà des barèmes non officiels et il faut rappeler que le taux de conciliation est très faible et que la conciliation nécessite l'accord du salarié. En l'absence de conciliation, le juge reste souverain.

L'article prévoit également une conciliation dans les 2 mois de la saisine du conseil de prud'hommes. Cette mesure est positive pour les justiciables, mais pour laquelle nous restons prudent quant à sa mise en œuvre pratique, ce sera l'occasion pour nous de remettre le dossier des moyens de fonctionnement des conseils de prud'hommes sur la table.

Egalement l'article prévoit que les juges devront désormais justifier du montant des condamnations qu'ils prononcent en réparation du préjudice subi par le demandeur. Cela ne limite pas directement le pouvoir d'appréciation du juge mais impose davantage de justification dans sa décision.

Diminution de la prescription :

Elle passe de 5 ans à 2 ans pour les actions résultant des obligations liées à l'exécution du contrat de travail ou à sa rupture avec deux exceptions :

- *Les demandes de salaires se prescrivent en 3 ans si elles sont formées pendant l'exécution du contrat*
- *Les actions fondées sur une discrimination restent à 5 ans.*

Article 26

RÉPONDRE AUX DÉTRACTEURS :

Les salariés qui saisissent la justice plus de 2 ans après les faits sont rares et le font en déconnexion avec l'action syndicale (entreprise et locale). Judiciarisation non ! Action syndicale oui !

Tableau récapitulatif



Entrée en vigueur de l'accord : une fois la loi votée.

Thèmes	Entrée en vigueur	Mise en œuvre	Article
complémentaire santé	au plus tard tous les salariés seront couverts au 1er janvier 2016	ouverture d'une négociation dans les branches avant le 1er avril 2013 a défaut d'accord avant le 1er juillet 2014 les entreprises non couvertes ouvriront des négociations	Art 1
compte personnel de formation	dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de l'ANI	Nécessite une loi	Art 5
droit rechargeable pour les chômeurs	mise en œuvre effective au 1er janvier 2014	modalités fixées dans la nouvelle convention d'assurance chômage négociée courant 2013	Art 3
période de mobilité volontaire sécurisée	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 7
conseil en évolution professionnel	Non précisé	Dans les 2 mois de l'entrée en vigueur de l'accord les partenaires sociaux entameront un travail avec les opérateurs paritaires qui participent au réseau d'accueil des salariés (Fongecif, APEC..)	Art16
portabilité mutuelle et prévoyance	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 2
congé de reclassement	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 21

Tableau récapitulatif

thèmes	entrée en vigueur	Mise en œuvre	Article
taxation des contrats courts	1er juillet 2013	avenant à la convention d'assurance chômage	Art 4
CDI intermittent sans accord	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord	Expérimentation dans les branches formation, article de sport, chocolaterie. Bilan évaluation le 31 décembre 2014	Art 22
CDI intérimaires	Dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de l'ANI	Accord dans la branche du travail temporaire	Art 4 c)
Le temps partiel minimum	Au plus tard le 31 décembre 2013 pour tous les salariés (sauf SPE et -26 ans en poursuite d'études)	accord de branche dans les 3 mois de l'entrée en vigueur de l'accord pour les branches qui le souhaitent. Et obligation de négocier pour les branches dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel	Art 11
temps partiel majoré	Au plus tard le 31 décembre 2013 pour tous les salariés	accord de branche dans les 3 mois de l'entrée en vigueur de l'accord pour les branches qui le souhaitent. Et obligation de négocier pour les branches dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel	Art 11
temps partiel organisé	Au plus tard le 31 décembre 2013 pour tous les salariés	accord de branche dans les 3 mois de l'entrée en vigueur de l'accord pour les branches qui le souhaitent. Et obligation de négocier pour les branches dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel	art 11
Représentation au conseil d'administration	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		art 13
information des IRP	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord	Le contenu et les modalités du document unique : un an après l'entrée en vigueur de l'accord pour les entreprises de plus de 300 salariés et adapté pour les entreprises pour les entreprises de moins de 300 salariés dans les deux ans	Art12
GPEC	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 14
Dialogue social dans l'entreprise	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 17

Tableau récapitulatif

Thèmes	Entrée en vigueur	Mise en œuvre	Article
Accord de maintien dans l'emploi	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 18
Simplification du chômage partiel		Négociation dans les deux semaines de la signature de l'accord en incluant l'Etat	Art 19
Modification des procédures de PSE	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 20
Privilégier la compétence pro dans l'ordre des critères	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 23
Indemnité forfaitaire en conciliation	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 25
diminution de la prescription	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 26
I/C pour reprise de site	Application dès l'entrée en vigueur de l'accord		Art 6

NOTES



FGTE
TRANSPORTS
ENVIRONNEMENT