

**REUNION PARITAIRE DU 5 OCTOBRE 2007  
SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL**

**LA SORTIE DE L'EMPLOI**

**Note de problématiques**

Les travaux des groupes paritaires de la Délibération Sociale ont fait apparaître :

- que 90% du contentieux prud'homal<sup>1</sup> est lié à la rupture individuelle du contrat de travail,
- et que 26 % des motifs de licenciements individuels autres qu'économiques donnent lieu à contestation de la part des salariés.

Ces données chiffrées sont le reflet :

- de la complexité des modalités de rupture du CDI qui s'accompagnent le plus souvent de longs délais et de coûts importants,
- et de l'insécurité juridique en résultant,

qui constituent, pour les entreprises, autant de freins à l'embauche de personnes en CDI, avec les conséquences qui en résultent pour les salariés (embauches différées, embauches en CDD,...).

Sans remettre en cause les différents modes de rupture du contrat de travail existants, un certain nombre d'aménagements sont susceptibles d'être envisagés pour sécuriser la rupture, tant du point de vue de l'entreprise que du point de vue des salariés, notamment pour faciliter les mobilités choisies.

Ces aménagements, qui sont de nature à donner davantage de fluidité au marché du travail et ainsi à favoriser le recrutement et développer l'emploi, doivent nécessairement s'accompagner d'une sécurisation des parcours professionnels pour les salariés, afin que les éventuelles périodes de transition soient positives pour le déroulement de leur carrière.

---

<sup>1</sup> sur 215000 affaires portées devant les prud'hommes chaque année

## AMENAGEMENTS DES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Différents types d'aménagements pourraient être apportés pour sécuriser la rupture du contrat de travail.

- **Mode de rupture du "CDI aménagé"**

La note de problématiques du 13/09/2007 envisageait d'apporter des aménagements au CDI visant à donner conjointement les sécurités nécessaires au salarié et les souplesses dont l'entreprise a besoin et comportant :

- une période d'essai,
- une étape de validation économique répondant à l'incertitude des entreprises,
- la poursuite des relations contractuelles suivant les règles de droit commun.

Dans ce cadre, il pourrait être prévu que les garanties accordées aux salariés en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur s'accroissent en fonction de leur ancienneté. Ainsi :

- durant la période d'essai, les règles légales relatives à la rupture du contrat de travail demeureraient inapplicables, mais il pourrait être envisagé de mettre en place un préavis de rupture de ... jours à l'issue d'un nombre de mois de période d'essai à déterminer,
- durant la période de validation économique qui suivrait la période d'essai, la rupture devrait être motivée par écrit, ouvrirait droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à celui de l'indemnité de fin de contrat du CDD et, en cas de litige, ne pourrait être sanctionnée par le juge que par l'attribution d'une indemnité d'un montant plafonné et différent suivant qu'il s'agit du non respect d'une règle de procédure ou de l'absence de motif de rupture,
- à l'issue de la période de validation économique, la sécurisation juridique de la rupture serait garantie par un mécanisme de plafonnement – à un niveau plus élevé que celui prévu pour la période de validation économique - du montant des indemnités allouées par le juge en cas de non respect d'une règle de procédure ou de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans tous les cas où la rupture interviendrait à l'initiative de l'employeur, l'intéressé bénéficierait des allocations du régime d'assurance chômage selon les règles de droit commun.

Ces aménagements devraient s'accompagner de plusieurs autres modifications de nature juridique, consistant :

- à supprimer expressément toute obligation de réintégration en cas de nullité du licenciement (hors cas des salariés protégés),
- à redonner sa valeur juridique initiale au reçu pour solde de tout compte,
- à ramener les délais de prescription à 12 mois,
- à réserver les sanctions prévues en cas de violation d'une règle de fond à ces seuls cas (à l'exclusion de la violation de règles de forme).

- **Mode de rupture du CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis**

Voir la note de problématiques sur l'entrée dans l'emploi du 13/09/2007

- **La séparabilité ou la rupture d'un commun accord des parties**

La complexité des procédures de licenciement et le risque de judiciarisation qui en résulte, ont conduit au développement des ruptures de gré à gré du contrat de travail ainsi qu'au recours aux transactions.

Afin de sécuriser ces ruptures de gré à gré, il pourrait être envisagé d'instituer, dans un cadre collectif, un nouveau mode de rupture qui consisterait en une séparation d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cette séparation du commun accord des parties devrait emporter les mêmes effets juridiques qu'une transaction et aurait donc l'autorité de la chose jugée en dernier ressort (sauf vice du consentement). Mais sa validité ne serait pas conditionnée à l'existence d'un différend entre les parties. Il s'agirait d'une rupture "sans reproches réciproques".

Ce nouveau mode de rupture devrait s'inscrire dans un cadre collectif prévoyant que :

- le salarié disposerait d'un droit de rétractation au cours d'un délai de réflexion de 15 jours,
- il aurait la possibilité, à son initiative, de se faire assister d'un conseiller du salarié ou d'un délégué syndical,
- il bénéficierait du versement d'une indemnité de rupture de même nature juridique et de même montant que l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle existe et au moins égale à l'indemnité légale de licenciement majorée à cette occasion,
- il aurait accès aux allocations de l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement dès lors que la preuve serait apportée du versement par l'employeur de l'indemnité de rupture ci-dessus.

Les contrats de travail rompus suivant cette nouvelle modalité ne devraient pas être pris en compte dans la définition des licenciements économiques ni donner lieu à l'application des procédures y afférentes.

## **LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Sécuriser les modes de rupture du contrat de travail pour faciliter l'embauche et fluidifier le marché du travail pour répondre aux besoins de réactivité des entreprises ne sont concevables que s'ils s'accompagnent d'une sécurisation des parcours professionnels des salariés, destinée non seulement à neutraliser les effets négatifs d'éventuelles périodes de transition mais plus encore à optimiser le déroulement de leur carrière.

Il s'agit, en d'autres termes, de donner une continuité au parcours professionnel en réponse aux discontinuités éventuelles du contrat de travail afin de permettre à chacun d'avoir un parcours cohérent et valorisant, indépendamment de son lien avec une entreprise.

Une telle démarche devrait prendre en compte la diversité des trajectoires professionnelles de sorte d'intégrer toutes les mobilités qu'elles soient choisies, acceptées, interne ou externe.

La mise en œuvre d'une telle démarche devrait, pour atteindre sa pleine efficacité, s'articuler autour de 6 axes :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- la formation professionnelle,
- la validation des acquis de l'expérience et le passeport formation,
- le versement d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi,
- l'accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi,
- la transférabilité ou la portabilité des droits.

Elle requiert par ailleurs une articulation, une mise en cohérence et une simplification de l'ensemble des dispositifs à mobiliser autour de ces 6 axes.

Elle suppose enfin une implication déterminée et une coopération de l'ensemble des acteurs concernés (partenaires sociaux, service public de l'emploi, territoires...).

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un élément majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes ou externes, choisies ou acceptées. Elle est en effet nécessaire à la réussite de l'actualisation et du développement des compétences tant par la formation que par la mobilité interne ou externe qui sont essentielles pour sécuriser les trajectoires professionnelles.

Elle constitue un moyen d'anticipation et de prévention des évolutions professionnelles à partir des données démographiques et des perspectives économiques de l'entreprise, de la branche et des territoires.

Si la gestion des emplois et des compétences relève directement des entreprises, le niveau de la branche et des territoires devrait permettre de mettre en place une logique d'étude sur l'évolution qualitative des métiers qui éclaire les différents acteurs. Les branches et les territoires sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et d'emplois, notamment au plan qualitatif.

Dès lors l'importance qui s'attache à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devrait conduire les partenaires sociaux des branches professionnelles à rechercher les moyens d'en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif.

Dans cette optique, ils devraient s'attacher à la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises, transparents et pédagogiques, destinés à offrir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteurs de leur vie professionnelle.

- **La formation professionnelle**

Comme déjà indiqué dans la note de problématique relative à l'évolution dans l'emploi, la formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels.

Articulée avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, elle doit permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes, en participant à des actions de formation réalisées dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il appartiendra aux partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel précité, de s'assurer que les dispositions dudit accord permettent de progresser dans la réalisation de ces objectifs, en particulier pour ce qui est du développement des compétences transférables, du maintien et de l'amélioration de l'employabilité des salariés, et, au besoin, d'adapter ces dispositions en conséquence.

Par ailleurs, s'agissant des CDI conclus pour la réalisation d'un objet précis, il conviendrait, afin qu'ils constituent pour leurs titulaires une véritable étape de carrière, de rechercher un dispositif spécifique destiné à donner aux intéressés les moyens de changer d'activité en étant préparés à le faire. La recherche d'un tel dispositif spécifique devrait être envisagé dans le cadre du bilan précité.

- **La validation des acquis de l'expérience et le passeport formation**

La formalisation des acquis en matière de compétences et de qualification devrait contribuer, sous réserve de ne pas s'en tenir au simple constat de l'expérience passée, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Il importe donc que les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, recherchent les moyens d'en faciliter le développement, notamment par une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui. A cette occasion, ils porteront une attention particulière au cas des salariés titulaires d'un CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis.

Conjointement, ils rechercheront les moyens d'inciter les salariés à faire un plus large usage du passeport formation.

Enfin, il conviendrait de rendre possible l'inscription sur le certificat de travail, outre de l'emploi ou des emplois occupés, des compétences mises en oeuvre ou acquises ainsi que des formations suivies.

- **Le versement d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi,**

A traiter dans la note de problématiques sur le retour à l'emploi

- **L'accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi**

A traiter la note de problématiques sur le retour à l'emploi

- **La transférabilité ou la portabilité des droits.**

La sécurisation des parcours professionnels requiert la recherche de moyens permettant de faire face aux conséquences pour les salariés des périodes de rupture d'emploi.

La portabilité des droits s'inscrit dans cette démarche en visant à assurer une certaine continuité des droits. Il s'agit d'éviter une rupture provisoire du bénéfice de certains droits entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux des branches professionnelles devraient décider des conditions dans lesquelles les salariés, dont il a été mis fin au contrat de travail, pourraient continuer à bénéficier pendant des durées à déterminer:

- du solde des droits au DIF (sous une forme à préciser au niveau interprofessionnel),
- des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance en vigueur dans leur ancienne entreprise.

---