

LIAISONS  
SOCIALES

QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

## SOMMAIRE

## BREF SOCIAL (p. 1-8)

- ▶ L'ANI sur l'emploi bientôt signé
- ▶ Les suites du sommet social du 1<sup>er</sup> juillet
- ▶ Égalité H/F : le rapport Grézy propose de sanctionner les entreprises

- ▶ La part des embauches en CDI a progressé de 15 % en 2007
- ▶ Période d'essai et rupture conventionnelle dans l'hospitalisation privée
- ▶ Portabilité des droits de prévoyance dans la grande distribution

CONVENTIONS ET ACCORDS  
n° 146/2009 (p. 1-14)

- ▶ Convention de reclassement personnalisé

*Ce numéro comporte 24 pages dont 2 pages de publicité (Actualité et formation)*

## BREF SOCIAL

## ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

## L'ANI sur la gestion des conséquences de la crise sur l'emploi bientôt signé

**A** l'issue de la troisième séance de négociation sur la « **gestion sociale des conséquences économiques de la crise sur l'emploi** », les partenaires sociaux sont parvenus à un accord, soumis à la signature. Seule la CGT s'est déclarée défavorable au texte proposé, mais elle ne prévoit pas de se prononcer avant la rentrée. Le **projet** d'accord national interprofessionnel proposé par le patronat a été **largement amendé** (v. *Bref social n° 15398 du 9 juillet 2009*). Le caractère **temporaire** de l'ANI a été conservé : ses dispositions cesseront de s'appliquer le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les suites à leur donner devant être examinées courant novembre 2010. Le texte prévoit qu'il ne pourra être dérogé à ses dispositions par accord de branche ou d'entreprise.

La seconde phase de la **négociation**, qui portera sur la **sécurisation des parcours** professionnels et l'anticipation de la **sortie de crise**, sera engagée à la **rentrée** (v. *Bref social n° 15381 du 12 juin 2009*). Les débats seront alimentés par les travaux réalisés au sein de **trois groupes de travail** sur les difficultés rencontrées par les jeunes en matière de logement, les groupements d'employeurs et les conditions de passage du régime d'assurance chômage au système de solidarité.

**Chômage partiel**

Le texte aménage le chômage partiel, présenté comme « un dispositif pertinent » pour éviter les licenciements et préserver les compétences au sein de l'entreprise en vue de la reprise économique.

• **Accès au chômage partiel.** Les partenaires sociaux demandent à l'État d'étendre le dispositif aux salariés

exerçant la même activité, auxquels est appliquée **individuellement**, par **roulement** et de façon identique, une **réduction d'horaire collective** en deçà de la durée légale du travail, sous deux conditions : une consultation préalable du CE et, dans les établissements de plus de 250 salariés, la conclusion d'une convention d'activité partielle de longue durée (APLD). À noter que l'extension du chômage partiel aux **cadres en forfait jours** subissant une réduction du nombre de jours de travail en l'absence de fermeture d'établissement ne figure pas dans le texte final.

• **Indemnisation.** Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics d'augmenter le **contingent** d'heures indemnisables à **1 000 heures** pour l'ensemble des secteurs (au lieu de 800 heures actuellement dans le cas général). Par ailleurs, avant la **fin** du mois de **juillet 2009**, un **groupe de travail** examinera la question de l'**assiette des allocations** de chômage partiel et son incidence sur certains droits individuels. Le texte prévoit que, pour neutraliser les effets du chômage partiel sur la **participation** et l'intéressement, il conviendrait que ceux-ci soient calculés sur les salaires qui auraient été perçus en l'absence de chômage partiel.

• **Simplifier les formalités.** Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de simplifier le dossier administratif de demande pour les entreprises de moins de 250 salariés, d'alléger le formulaire de renouvellement, de réduire le délai de réponse de 20 à dix jours et d'accélérer les remboursements.

• **APLD et formation.** Le texte juge souhaitable qu'un accord collectif

puisse fixer des dispositions pour utiliser les périodes de chômage partiel « en vue d'accroître les **compétences** et qualifications des salariés » ou « pour développer les fonctions de **tutorat** et de formateur, afin de favoriser l'accueil de jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation ». Pour les entreprises appliquant ces accords, ces dispositifs pourront « aménager, sans les remettre en cause », les contreparties exigées en cas d'APLD. Les périodes de chômage partiel, en particulier d'APLD, devront permettre l'acquisition de qualifications, notamment en informatique et en langue et sous forme de CQP.

**Prêt de main-d'œuvre et mobilité interne**

L'accord entend sécuriser la pratique du prêt de main-d'œuvre et favoriser les mobilités internes.

• **Prêt de main-d'œuvre.** Le texte précise tout d'abord que le **caractère non lucratif** du prêt implique que l'entreprise prêteuse ne **facture** à l'entreprise utilisatrice que la **stricte valeur** des **salaires** versés pendant la mise à disposition, des charges sociales et, le cas échéant, des frais professionnels remboursés au salarié. Une convention de mise à disposition sera conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Les IRP des deux entreprises devront être consultées. Le salarié concerné se voit accorder des garanties, dont la nécessité pour l'employeur d'obtenir son **accord exprès** et préalable – et en corollaire, le droit pour le salarié de **refuser** – si la mise à disposition entraîne une modification de son contrat ou si sa durée dépasse huit mois ; l'impos- ●●●

**EMPLOI ET CHÔMAGE**

Les syndicats sont majoritairement favorables à la signature

●●● sibilité d'être soumis à une période d'essai (seule une période probatoire est possible); le maintien de son contrat de travail avec l'employeur pendant toute la période de prêt de main-d'œuvre, avec l'ensemble des avantages accordés dans ce cadre; l'assurance d'être réintégré dans son poste à l'issue de la mise à disposition.

• **Mobilité interne à l'entreprise ou au groupe.** Dans le cadre de l'obligation de négocier la GPEC, les entreprises mettront en place des bourses de l'emploi pour faciliter ces mobilités et une « période expérimentation mobilité ».

#### CRP et CTP

Afin de rapprocher le dispositif du contrat de transition professionnelle (CTP), le texte porte le montant de l'allocation spécifique servie aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé (CRP) à 80 % du salaire de référence sur 12 mois (au lieu, comme actuellement, de 80 % pendant huit mois et 70 % pendant les quatre mois suivants). Cette modification s'appliquera aux procédures de licenciement engagées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009. Les partenaires sociaux demandent par ailleurs aux pouvoirs publics d'ou-

vrir aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée et de contrats d'intérim indemnisés par l'assurance chômage les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du CTP.

#### Mesures en faveur des personnes les plus exposées à la crise

Plusieurs dispositions du texte visent à améliorer la situation des publics prioritaires, notamment en optimisant l'utilisation des dispositifs existants.

• **Formation des publics prioritaires.** Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de permettre au FUP d'anticiper sur la collecte 2010, afin de couvrir les dépenses supplémentaires de formation en faveur de ces publics prioritaires (salariés en chômage partiel, chômeurs en fin de droits, etc.).

• **Jeunes.** Le texte insiste notamment sur la nécessité de renforcer l'information des entreprises et des jeunes sur les dispositifs existants, propose l'ouverture des centres de formation des grandes entreprises aux jeunes des PME-TPE, ou encore l'extension de la prime prévue pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation aux jeunes recrutés par des entreprises de moins de 250 salariés dans le cadre du volontariat internatio-

nal en entreprise (VIE). Il est aussi demandé à l'État de permettre aux Opca de financer la fin de la formation des jeunes dont le contrat de professionnalisation serait rompu pour motif économique. Le Fiso (Fonds d'investissement social) pourrait financer des expériences professionnelles au profit de jeunes, au sein d'entreprises qui encadreraient leur activité, notamment grâce au tutorat. Par ailleurs, l'accord réitère la proposition contenue dans l'ANI sur la formation professionnelle de mettre en place la « formation initiale différée », avec un abondement de l'État.

• **Seniors.** Pour favoriser le tutorat, l'aide accordée dans ce cadre sera portée de 230 à 345 € si le tuteur est âgé de 45 ans et plus. Jusqu'au 31 décembre 2010, cette même catégorie pourra bénéficier de son DIF sans pouvoir se voir opposer de refus. On notera que la proposition patronale de reporter la date à compter de laquelle l'absence d'accord sur l'emploi des seniors entraîne des pénalités a été retirée du texte final.

• **Chômeurs en fin de droit.** Les partenaires sociaux réclament enfin aux pouvoirs publics une revalorisation de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009. ■