

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Préambule (...)

Les signataires sont convenus des dispositions ci-après :

I – AGIR SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

A. SÉCURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIÉS :

A.1. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) **améliorer la couverture complémentaire « prévoyance »** pour tous les salariés, qu'ils soient ou non en emploi et dans cette perspective :

- **pour les salariés**, mettre en place un groupe de travail paritaire « technique », auquel seront associés la FFSA, le CTIP et la FNMF, chargé, sur la base d'un cahier des charges précis, de définir les contours d'un contrat repère d'entrée de gamme ;

- **pour les demandeurs d'emploi**,
 - généraliser la mutualisation du financement de la portabilité prévue par l'ANI de 2008 et ses avenants, pour rendre le dispositif plus opérationnel,
 - après la période de portabilité, et sans préjudice des dispositions de l'article 4 de la loi Evin, prévoir la possibilité pour les demandeurs d'emploi d'une adhésion à un contrat (qui pourrait être le contrat repère visé ci-dessus) souscrit par Pôle Emploi ou par une association habilitée, et financé par le demandeur d'emploi.

b) **développer le caractère assurantiel du RAC**

Dans l'hypothèse de l'adoption de mesures facilitant un recours sécurisé au CDI, en particulier en début de contrat, le renforcement du caractère assurantiel de l'assurance chômage pourrait être envisagé.

Possibilité de renforcer le caractère assurantiel lors de la négociation de 2013 par la mise en place d'un dispositif :

- incitant, d'une part, au retour à l'emploi et le favorisant par l'adoption de mesures adaptées (dégressivité, offre valable d'emploi ...)
- et permettant, d'autre part, de prendre en compte :
 - tant la durée des périodes d'emploi (en tenant compte de la spécificité de certains types de contrats comme l'intérim, les contrats aidés, l'alternance, les CDD de remplacement, les CDD d'usage ou les contrats saisonniers, à partir d'un bilan chiffré intégrant la taille de l'entreprise),
 - que des efforts d'employabilité développés par l'entreprise.

Dispositif à inscrire dans une réforme d'ensemble du dispositif du régime d'assurance chômage prenant en compte les évolutions à apporter au fonctionnement du marché du travail.

A.2. AMÉLIORER LA SITUATION DES SALARIÉS EN CONTRATS « COURTS »

a) renforcer l'accès à la formation des salariés en CDD en développant ou en améliorant le dispositif du CIF-CDD :

Approfondir les pistes ouvertes par l'ANI du 7 avril 2011 pour élargir l'accès du CIF aux salariés ne bénéficiant pas d'un CDI. Les entreprises ont intérêt à développer ce dispositif qui leur permettrait, grâce à la mutualisation de son coût, d'élever le niveau de formation des personnes qu'elles embauchent.

b) faciliter l'accès au logement en mobilisant «**action logement**» :

- développer l'offre de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes destinée prioritairement aux salariés en mobilité professionnelle, en CDD, CTT ou accédant à un premier emploi en CDI ;
- développer en cœur de ville une offre de logements meublés en colocation destinée prioritairement aux mêmes publics ;
- mieux utiliser le recours à la GRL pour sécuriser les engagements locatifs des salariés en CDD, CTT ou accédant à un premier emploi en CDI ;
- pour les ménages contraints d'accepter une mobilité géographique, propriétaires de leur logement, développer les dispositifs de sécurité tels des prêts-relais ou des rachats de prêts à taux d'intérêts inférieurs à 1%, des systèmes de portage ou de rachat du bien avec aide au relogement, voire garantie de relogement ;
- dans les conditions d'octroi de l'aide financière à la mobilité « Mobili-Pass », faire supprimer le plafond de ressources introduit en 2012 par décret.

c) faciliter l'accès aux **prêts bancaires**.

d) renforcer les mesures d'accompagnement des anciens titulaires de contrats courts (CDD, intérim) par la mise en place d'un dispositif financier facilitant l'adhésion au CSP, dans le cadre du dispositif expérimental prévu à l'article 4 de l'ANI du 31 mai 2011, en faveur de ces salariés, dont la durée d'indemnisation par le RAC serait inférieure à celle du programme d'accompagnement (en veillant à ne pas ajouter au déficit du régime d'assurance chômage).

e) s'assurer de la pertinence de certains cas de recours au CDD au regard d'un assouplissement substantiel des règles du licenciement économique ou personnel.

B. ENCADRER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIELS

a) renvoyer à la négociation de branche la fixation de la durée minimum des contrats à temps partiel, du nombre et de la durée des interruptions possibles au cours d'une même journée, du délai de prévenance préalable à la modification des horaires, de plage d'activité au sein desquelles les horaires peuvent fluctuer, de la majoration des heures complémentaires, et des conditions de sécurisation des avenants temporaires portant modification de le temps de travail ; la question de la couverture santé (voir contrat d'entrée de gamme),

b) élargir le champ d'initiative de l'entreprise dans la proposition aux salariés de postes à temps plein devenus disponibles

C. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'UTILISATION DES CONTRATS COURTS ET DU TEMPS PARTIEL dans le cadre d'une analyse globale de l'utilisation des contrats, mise à disposition des négociateurs de la GPEC

D. DÉVELOPPER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, en particulier en sécurisant les parcours professionnels des salariés de ces groupements (renvoi à la reprise des négociations sur ce sujet).

E. ÉVITER LA SUBSTITUTION DU RÉGIME D'AUTO-ENTREPRENEUR À DES CONTRATS DE TRAVAIL EXISTANTS.

F. ACCÉLÉRER LE RETOUR À L'EMPLOI DES SALARIÉS PAR UN MEILLEUR TRAITEMENT DES OFFRES D'EMPLOI.

a) créer au sein de chaque direction régionale de Pôle emploi une structure dédiée au traitement des offres d'emploi déposée par les PME,

b) compléter la création de cette structure dédiée par l'établissement d'une durée maximale pour le traitement de ces offres d'emploi déposées par les PME.

G. SUPPRIMER LES FREINS À L'EMBAUCHE EN CDI (EN PARTICULIER POUR LES PME)

En raison de leur taille, les PME sont particulièrement sensibles aux conséquences, notamment financières, qui peuvent résulter d'une embauche qui ne pourrait être continuée dans le temps. C'est pourquoi il convient de supprimer les freins à l'embauche :

a) en ouvrant des possibilités d'aménagements du CDI :

- élargir la logique du contrat d'export ou du contrat de chantier à d'autres CDI, conclus pour la réalisation de projets identifiés dont la durée est incertaine. Il s'agit ainsi de sécuriser le motif de la rupture du CDI, s'il ne peut être poursuivi au-delà de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu.
- ouvrir aux entreprises, après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent, l'accès direct au contrat de travail intermittent (CDI) afin de « pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. »

b) en réduisant l'insécurité liée aux aléas judiciaires :

- délais de prescription ramenés à 12 mois, afin d'éviter l'insécurité que constitue, notamment pour une PME, le risque de l'ouverture d'un contentieux prud'homal dans les 5 ans qui suivent les faits mis en cause ;
- limitation du montant des condamnations prononcées par le juge pour licenciement sans motif réel et sérieux, afin de ne pas mettre en péril l'existence même de petites entreprises qui ne peuvent financièrement supporter le coût prohibitif de certaines condamnations ;
- modification des textes sur les licenciements pour mettre fin à la jurisprudence selon laquelle l'énoncé des motifs dans la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Il ne s'agit pas d'autoriser l'employeur à invoquer, lors du débat prud'homal, un nouveau motif, mais d'apporter tous les éléments qui justifient la rupture du contrat sans que puisse lui être opposé le manque de précision du motif énoncé dans la lettre de licenciement ;
- mise en place d'un groupe de travail paritaire sur le respect des droits de la défense en matière prud'homale, en vue, notamment, d'instaurer un dispositif légal visant à s'assurer que le dossier est en état d'être jugé afin de garantir le respect du principe du contradictoire.

c) en limitant les effets de seuil d'effectifs sur l'embauche par l'institution d'un délai de trois ans pour la mise en œuvre des obligations liées au franchissement de tous les seuils sociaux.

II - ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ, DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

L'acceptation par les salariés des évolutions en termes d'activité, d'emplois et de compétences passe par une meilleure connaissance des orientations stratégiques de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

A. AMÉLIORER L'INFORMATION DES IRP POUR QUE CETTE INFORMATION SOIT MOINS DISPERSÉE ET MIEUX PARTAGÉE :

a) en renforçant l'information en amont sur les orientations stratégiques de l'entreprise...

Objectif : renforcer l'information des salariés et de leurs représentants sur les orientations stratégiques de l'entreprise le plus en amont possible des décisions, en privilégiant le fond sur la forme et la qualité sur la quantité.

A cet effet, création d'une base de données ou d'un document unique, mis à jour régulièrement, regroupant et rationalisant les données existantes sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel, et consultable par les IRP et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans le cadre de leurs attributions. Elle comprend 5 rubriques¹ :

- investissements, fonds propres et endettement (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,
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière).

Contenu adaptable en fonction notamment de la taille de l'entreprise, de son organisation et de son domaine d'activité. Un socle minimal d'informations serait institué par l'ANI pour les entreprises de 300 salariés et plus.

A l'issue d'une période d'expérimentation qui ne ferait pas obstacle à une application volontaire dans les entreprises de moins de 300 salariés dans le cadre d'une délégation unique du personnel mise en place à cet effet, un dispositif adapté à celles-ci pourrait être recherché,

b) en permettant aux représentants du personnel d'être mieux en capacité d'exprimer leur point de vue :

1. dans le cadre d'un dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

2. sans entraver le bon fonctionnement de l'entreprise

L'effort d'anticipation et d'information doit être entouré d'un certain nombre de garanties :

¹ Telles que figurant dans le document examiné en octobre 2011, sur la base du relevé de discussions du 26 avril 2001, lors des discussions sur la modernisation du dialogue social

- Préciser les conditions dans lesquelles l'employeur peut demander le respect de la confidentialité de certaines informations et prévoir les conséquences d'un manquement à ces règles pour leurs auteurs.
- Mettre en place des règles destinées à éviter :
 - ☒ d'empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, ...)
 - ☒ de mettre en péril la pérennité de l'entreprise,
 - ☒ de dissuader les repreneurs de mener à bien leur projet de reprise,
 - ☒ de contraindre, dans les cas extrêmes, l'entreprise à cesser son activité ou à déposer son bilan,

notamment en fixant un délai préfixe aux IRP pour faire connaître leur avis et en prévoyant que l'absence d'avis vaut avis négatif.

- Résoudre de de façon cohérente l'antagonisme susceptible d'exister entre délit d'initié et délit d'entrave.
- Encadrement de l'expertise à la demande du comité d'entreprise, à la fois dans les délais et dans les coûts.

B. MIEUX ARTICULER LA GPEC AVEC LE PLAN DE FORMATION AFIN DE RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS

La finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité externe ou d'un plan de départs volontaires.

L'accord GPEC est l'occasion de rechercher les éléments susceptibles d'améliorer les parcours professionnels en particulier des contrats courts (CDD, intérim) et temps partiel.

Renforcer la GPEC et la portée de l'accord d'entreprise sur ce thème peut conduire à y introduire les grandes orientations de l'entreprise en matière de formation.

Sans prévoir une négociation du plan de formation, il pourrait par exemple être envisagé, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, d'établir un lien direct entre le plan et l'accord GPEC pour garantir la cohérence entre les orientations des deux documents.

Par ailleurs, il conviendrait de réfléchir, à l'occasion d'un réexamen des textes sur le bilan d'étape professionnel, aux moyens d'unifier et simplifier les différents bilans de carrière existants, dans un objectif d'usage partagé entre salariés et employeurs.

Permettre aux **sous-traitants**, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions techniques, économiques, ...résultant des options prises par ce dernier, par une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres, qui

pourraient associer en partie ceux-ci à leur GPEC. Renvoi aux branches pour la mise en œuvre.

C. DÉVELOPPER LA SÉCURISATION PROFESSIONNELLE POUR FACILITER LES MOBILITÉS

- a) **mettre en place un dispositif de mobilité professionnelle sécurisée en lien avec l'accord GPEC et prévoyant un droit au retour**
- b) **expérimenter un compte individuel de formation :**

Attaché à la personne, ce compte mobiliserait les moyens existants (fusion CIF/DIF), en fonction de la situation de la personne : il serait par exemple d'autant plus important que la qualification de la personne serait fragile et que la formation envisagée correspondrait à des besoins identifiés par les entreprises et les pouvoirs publics (cf point D).

Cette expérimentation devrait faciliter la mise en place d'un dispositif de conseil en évolution professionnelle.

Au bénéfice en particulier des demandeurs d'emploi.

D. DÉVELOPPER DES DÉMARCHES D'ANTICIPATION DANS LES BRANCHES ET LES TERRITOIRES POUR MIEUX ORIENTER LES FORMATIONS VERS LES BESOINS DES ENTREPRISES ET RENFORCER AINSI L'ACCÈS À L'EMPLOI

Poursuivre la réflexion sur les outils à mobiliser ou à développer, par exemple les observatoires régionaux sur l'emploi et les compétences qui pourraient fédérer en priorité les travaux issus des observatoires de branche.

Associer les partenaires sociaux aux choix des pouvoirs publics, et notamment des Régions, concernant la formation initiale professionnelle et la formation des demandeurs d'emploi.

III – SE MOBILISER EN FAVEUR DU MAINTIEN DE L'EMPLOI

En période de difficultés conjoncturelles aiguës, telles qu'éprouvées notamment en 2009 et 2010 et qui surviennent à nouveau depuis le début du second trimestre 2012, les entreprises et les salariés ont un réel intérêt commun à adapter les conditions de l'activité dans l'entreprise pour faire face au choc conjoncturel, de manière à maintenir l'emploi et la compétitivité de l'entreprise.

Deux dispositifs peuvent être mobilisés pour les y aider : l'activité partielle et les accords de maintien dans l'emploi.

A. FAIRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE UN VÉRITABLE OUTIL CONJONCTUREL EN FAVEUR DU MAINTIEN DE L'EMPLOI :

L'activité partielle permet à une entreprise et ses salariés de faire face à une difficulté conjoncturelle ou aux variations du cycle économique : la diminution temporaire de l'activité

dans le cadre du chômage partiel permet aux salariés de garder leur emploi et aux entreprises de conserver une main d'œuvre déjà formée.

Pourtant, les entreprises et les salariés français ont moins recouru au dispositif que la plupart de leurs homologues européens.

L'objectif est donc de rendre plus attractif et plus efficace le dispositif du chômage partiel, à la fois pour les entreprises, et notamment les PME, et les salariés :

- instaurer un versement direct aux entreprises, au début de la période de chômage partiel, de la participation financière de l'Etat au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel,
- simplifier le contenu du dossier administratif que doit déposer l'entreprise pour obtenir cette allocation,
- unifier le dispositif qui permettrait d'accroître sa lisibilité, notamment pour les petites entreprises, tout en respectant leurs spécificités,
- introduire une forte incitation à la formation en rétablissant une différence nette entre l'indemnisation du salarié en formation et celle du salarié en situation d'inactivité. Les organismes de formation devraient également être encouragés à développer une offre adaptée à ce type de situation,
- garantir le caractère conjoncturel du dispositif,
- adapter les périodes d'obligation de maintien dans l'emploi à l'issue d'une période de chômage partiel.

B. PERMETTRE AUX ACTEURS DE L'ENTREPRISE DE SE Doter D'OUTILS POUR MAINTENIR L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI EN TROUVANT ENSEMBLE UN NOUVEL ÉQUILIBRE, POUR UNE DURÉE LIMITÉE DANS LE TEMPS, DANS L'ARBITRAGE GLOBAL TEMPS DE TRAVAIL / SALAIRE / EMPLOI, AU BÉNÉFICE DE L'EMPLOI : LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Pour faire face à des situations conjoncturelles difficiles, et dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés, les accords de maintien dans l'emploi se développent hors de France – notamment en Allemagne -, mais également sur le territoire national.

L'insécurité juridique qui entoure ce type d'accords est préjudiciable aussi bien aux salariés qu'aux entreprises : pour les premiers, elle dissuade un certain nombre d'entreprises d'y avoir recours, ce qui a généralement à court ou moyen termes des conséquences en matière d'emplois ; pour les secondes, elle les prive d'un outil d'adaptation conjoncturelle et de réactivité qui pèse sur leur compétitivité, qui plus est lorsque les entreprises concurrentes étrangères en bénéficient grâce à un cadre légal approprié.

Dans ces conditions, au-delà des procédures à mettre en œuvre pour veiller au respect d'une cohérence entre la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires et les mesures de l'accord de maintien dans l'emploi, il est nécessaire d'examiner toutes les garanties qui devront entourer un tel dispositif. Celles-ci peuvent être résumées comme ci-après.

S'agissant de leurs conditions de mise en œuvre, ces accords ne peuvent être conclus que pour faire face à une difficulté conjoncturelle, à la suite d'une analyse partagée avec les organisations syndicales, si besoin au terme d'une expertise strictement encadrée, notamment en termes de délais et de coûts. Compte tenu de l'étendue de leur champ, qui résulte d'une négociation visant à un équilibre global entre la durée du travail, les éléments de rémunérations et l'organisation de la durée du travail, les salariés doivent bénéficier de

garanties particulières. Les accords² devraient être majoritaires et limités dans le temps, pour une durée maximale de deux ans par exemple.

Concernant les contreparties garanties aux salariés, il faut examiner la mise en place de clauses de retour à bonne fortune ou les conséquences à tirer du non-respect des accords.

Enfin, sur la sécurisation juridique du refus individuel et les garanties d'accompagnement, le refus individuel d'un salarié de se voir appliquer l'accord entraînerait la rupture de son contrat.

La cause de cette rupture, résidant tout autant dans les mesures provisoires proposées pour sauvegarder l'emploi que dans le refus du salarié, pour des motifs personnels dont la validité ne peut être mise en cause, de les accepter, ne peut être imputée au salarié. En conséquence, elle trouve sa pleine justification dans l'application de l'accord qui est destiné au maintien de l'activité économique.

Ce licenciement n'emporterait pas les obligations liées aux procédures de licenciement pour motif économique, mais ouvrirait droit à des dispositifs d'accompagnement adaptés.

IV – REPENSER LES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE À PARTIR DE LA PRIORITÉ DONNÉE À L'EMPLOI ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS :

A. DÉFINITION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

Faire la distinction entre :

- a) des opérations conduites dans l'intérêt de l'entreprise et qui n'impliquent pas de suppressions d'emplois, et qui font l'objet d'un plan de redéploiement
- b) et celles qui sont menées pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou faire face à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, et qui s'accompagnent de suppressions d'emplois.

B. LES OPÉRATIONS N'IMPLIQUANT PAS DE SUPPRESSIONS D'EMPLOI

Les refus des salariés des modifications de contrat ou transformation d'emplois seraient traités dans le cadre de **plans de redéploiement** dès lors que lesdites modifications se situeraient dans les limites de la définition des offres raisonnables d'emploi, donnée par le code du travail.

2 Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs élus du personnel ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut de représentation élue, elle peut s'engager avec un ou plusieurs salariés de l'entreprises ayant reçu délégation dans les mêmes conditions. L'entrée en application de l'accord conclu dans ces conditions est subordonnée à son approbation par les salariés compris dans son champ, à la majorité des suffrages exprimés.

En cas de modification du contrat, telle que visée ci-dessus, n'impliquant pas de suppression de postes, et refusée par le salarié, mise en place d'une procédure courte et sécurisée.

Consultation du CE, qui est informé du nombre de salariés concernés et de la nature des modifications proposées.

Le refus du salarié entraîne la rupture de son contrat de travail.

Cette rupture a pour motif le refus de cette modification. Elle ouvre droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement et à la prise en charge par le RAC.

C. LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES STRICTO SENSU

a) Périmètre d'appréciation du motif économique

L'extension du périmètre d'appréciation du motif économique peut avoir l'effet inverse à celui recherché en décourageant les investissements destinés au développement des activités en croissance de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient.

Se référer au mode de fonctionnement des entreprises, par centre de profit, qui correspond à une activité, de l'entreprise ou au sein de l'entreprise, susceptible d'être clairement identifié dans le document unique ou la base de données mise à disposition des IRP dans le cadre des mesures d'anticipation (voir thème 2).

A défaut de raisonner par centre de profit, limiter ce périmètre à l'entité juridique concernée par la restructuration, sans impacter le reste du groupe.

b) procédures de licenciement économique

1. limiter les délais :

- permettre la mise en œuvre des mesures de reclassement interne, pour les salariés qui les acceptent, dès l'issue de la première réunion du CE relative au licenciement économique concerné, dans la mesure où l'efficacité des mesures de reclassement est directement proportionnelle à la rapidité de leur mise en œuvre.
- toutes les étapes de la procédure doivent se dérouler dans un délai préfixe : réunions avec les IRP, expertise, afin de pouvoir mettre en œuvre le plus rapidement possible la réorganisation de l'activité de l'entreprise et la recherche de reclassement des salariés,

2. sécuriser l'expertise :

- une durée préfixe d'intervention devrait être déterminée, fixant le point de départ du délai d'intervention de l'expert à sa date de désignation, dès lors que la mise en place d'un document (ou base de données) unique sur l'information économique et sociale, lui donnerait accès à toutes les informations utiles.

- si le projet de réorganisation amène à saisir le CHSCT, la multiplication des expertises en cas de pluralité d'établissements concernés par le licenciement économique, alourdit les coûts pour l'entreprise et allonge les délais. C'est la raison pour laquelle, dans ce cas de figure, il pourrait être envisagé de mettre en place, en cas de réorganisation concernant une pluralité d'établissements, une instance de coordination ad hoc, qui ferait appel à une expertise unique.

Cette expertise doit être réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable du comité d'entreprise et peut porter sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence du CHSCT.

- quant au coût de l'expertise, il conviendrait de trouver un moyen de le contenir, ce qui pourrait passer par exemple par une tarification des frais d'expertise de même nature celle des actes notariés, ou par tout autre mécanisme à mettre en place.
- une autre possibilité pourrait consister à mettre en place un mode de désignation des experts, par accord entre le comité d'entreprise et l'employeur. A défaut d'accord, les parties demanderaient au juge de trancher.

3. sécurisation des procédures de licenciements et des plans de reclassement :

En dehors des cas où :

- soit l'entreprise met en œuvre un accord de méthode tel que prévu aux articles L.1233-21 à L.1233-24 du code du travail,
- soit le PSE a fait l'objet d'un accord collectif majoritaire dont l'application a pour conséquence d'emporter la reconnaissance de la validité du motif économique et de la procédure suivie en cas de contestation d'un salarié devant les tribunaux,

la procédure de licenciement économique devrait être organisée suivant les modalités ci-après :

3.1 - phase 1 : homologation de la procédure par l'administration

Demandée à l'issue de la procédure de consultation des IRP, l'homologation serait **expresse ou implicite, en cas de silence de l'administration durant un délai à déterminer**. Cette responsabilisation de l'administration donnerait une compétence exclusive aux juridictions administratives en cas de contentieux sur la procédure et/ou la qualité du plan de reclassement.

En cas de refus d'homologation, l'entreprise aurait deux possibilités :

- reprendre la procédure pour obtenir l'homologation,

- poursuivre la procédure, sous un éventuel contrôle du juge, y compris en cas de contentieux individuel.

3.2 - Phase 2 : la phase de reclassement

Sans préjudice des reclassements internes dont la recherche doit intervenir le plus en amont possible (voir point 1 du b) ci-dessus), cette phase ne commencerait qu'à l'issue de la phase 1 ci-dessus

- engagement de l'entreprise à proposer x offres raisonnables d'emploi,
- fixer un périmètre de reclassement raisonnable (territoire national, étranger sur proposition du salarié, salaire au moins équivalent au SMIC).
- le PSE indique toutes les mesures mobilisées en faveur du reclassement : aide au logement, au déménagement, recherche d'école, ...
- renforcement des chances de reclassement de tous les salariés licenciés pour motif économique, particulièrement des salariés des entreprises sous-traitantes en ouvrant la possibilité de mutualiser dans un dispositif unique, les moyens apportés par les entreprises actuellement soumises au congé de reclassement et ceux des petites entreprises. La mise en œuvre de ce dernier pourrait être confié à des opérateurs externes, privés ou publics, plus à même que l'entreprise de remplir cette mission.
- si salarié refuse une offre de reclassement valable (critère proche de l'ORE) : diminution de ses indemnités chômage.

Les procédures individuelles judiciaires seraient suspendues durant la phase de reclassement et ne seraient envisageables à terme, que pour les salariés non reclassés à l'externe. Période qui dure entre 9 et 12 mois

3.3 Phase 3 : à l'issue de cette phase de reclassement :

- l'acceptation par le salarié d'une offre de reclassement valable vaut « quitus reclassement » emportant renonciation à tout recours individuel contre son licenciement. Prime d'incitation au reclassement rapide versé par le RAC.
- en l'absence d'offre de reclassement à l'issue de la période, le salarié conserverait la possibilité de contester son licenciement.
- les règles de plafonnement prévues au I du présent accord s'appliqueraient.

V. – REPRISE DE SITES (À TRAITER)