

RENCONTRE DU 18 MARS 2008

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL du 11 JANVIER 2008 sur la MODERNISATION du MARCHÉ du TRAVAIL

François MANCY, Vice-président de l'AFERP

L'objet de notre rencontre d'aujourd'hui porte sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur « la modernisation du marché du travail ». Le projet de loi qui y fait suite vous a été distribué. Je vais en énumérer les différents articles pour démontrer le nombre de questions à traiter.

Le texte de l'accord que vous avez en main comporte quatre parties :

- La première partie regroupe un certain nombre d'articles. Les neuf premiers articles sont intitulés « facilité d'entrer dans l'entreprise et améliorer le parcours d'emploi ».
- La deuxième partie s'appelle « privilégier les solutions négociées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ». C'est dans cette partie que l'on trouve ce que certains considèrent, - les négociateurs vous diront eux-mêmes s'ils considèrent que ce sont des éléments principaux de l'accord, à savoir : la question de la rupture conventionnelle du contrat de travail et le contrat dit de projet. On trouve cela dans le cadre de la deuxième partie qui va de l'article 12 à l'article 19 et puis après il y a deux autres parties un peu plus courtes.
- La troisième partie, traite de la négociation collective et décrit un calendrier des négociations à venir qui renvoie à la négociation de branches. Elle comporte huit points traités dans l'accord et en particulier, les questions de périodes d'essai et la mise en œuvre du contrat de projet.
- La quatrième partie, qui est la plus courte, parle de l'entrée en application du texte lequel dit que l'entrée en application du texte aura lieu à l'occasion de la publication au journal officiel des dispositions législatives réglementaires précitées.

Cet accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail touche à des parties importantes du Code du Travail comme la loi qui est discussion devant le Conseil d'Etat et qui doit être présentée en principe au Conseil des Ministres mercredi prochain (le 26 mars 2008) et donner lieu à un vote des assemblées au cours de la session de printemps pour que la mise en application du texte soit relativement rapide.

Voici en introduction quelle est la structure de l'avant projet de loi portant sur modernisation du marché du travail et la transposition de cet accord. Le texte de loi en préparation est nettement plus court puisqu'il reprend les dispositions. Il appartiendra aux intervenants de rentrer dans les détails.

Simplement pour lancer le débat et préparer cette petite introduction orale, j'ai relu le numéro spécial de Droit Social, du mois de mars 2008, qui consacre une dizaine d'articles à ce texte et où beaucoup de contributions d'éminents professeurs parlent de concessions réciproques, ou mettent l'accent sur « la Loi négociée » en démontrant l'originalité du processus mais en démontrant également que ce n'est pas une première en droit français, et le Professeur Langlois, par exemple cite l'accord intervenu en décembre 1958 sur la mise en

œuvre de l'assurance chômage, à savoir ; comment le Gouvernement avait donné une direction et dit aux partenaires sociaux où vous négociez un accord de ce type mais si vous ne négociez pas à ce moment-là, j'interviendrai directement par la loi.

Ce sont, à ce qu'il semble, les intentions affichées par le Président de la République et le Gouvernement à l'occasion des élections présidentielles, puis de l'investiture du Gouvernement. Cela c'est fait aussi dans un contexte où un certain nombre juristes avait préconisé et la mise en œuvre d'un contrat unique de travail. C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont négocié durement, pendant quatre mois.

Il serait peut-être intéressant qu'au-delà même du contenu de l'accord, les partenaires sociaux nous indiquent quelques mots justement sur la négociation elle-même. J'ai repris une petite phrase je crois, c'était du négociateur de la C.F.D.T. (M. Grignard), qui parlait d'une mécanique de négociation innovante où le rapport « temps-passé » résultat, a rarement été aussi bon.

Je pense que si cela peut être le fond de l'accord et peut-être la partie essentielle de la mécanique de négociation elle-même, ne manque pas d'intérêt, s'ils pouvaient en dire quelques mots.

Pour revenir, et finir au numéro de droit social des articles ont été assez critiques, en particulier Manuel Docquet qui parle d'un accord donnant, donnant. Il cite 4 fois donnant et parlant des partenaires sociaux, en particulier des représentants des organisations syndicales. Ils ont donné sans rien recevoir en échange, sinon l'apaisement de peur ou la non réalisation de menaces.

J'en ai dit assez.

Je donne la parole à notre Président, le Professeur Jean-Michel Olivier.

Jean-Michel OLIVIER, Professeur de Droit à l'Université Panthéon-Assas Paris II

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, (date officielle retenue) porte sur la « Modernisation du Marché du Travail ». Ce mot de modernisation rappelle celui utilisé récemment pour le dialogue social ; il y a peut être en commun, dans cette utilisation, la recherche d'un nouveau compromis entre sécurisation et flexibilité.

Cet accord est assurément une étape importante dans ce que l'on peut appeler la reconfiguration du droit du travail, même si, de suite on peut se demander avec François Mancy, s'il s'agit de refondation ou d'érosion du droit du travail. François Baudhu a écrit un premier article, dans le numéro de Droit Social de mars 2008, sur le sujet.

En utilisant les mots du Directeur général du travail (Jean Denis Combexelle) on peut qualifier cet accord historique «d'étape importante ». J'en profite pour remercier Mme Annie Guyader de le représenter ici. Accord historique il l'est sans doute, d'abord quant au moment où il est intervenu et parce qu'il constitue une certaine victoire du dialogue social, même si bien sûr on sait que cet accord a été obtenu sous la menace, l'épée de Damoclès d'une intervention autoritaire.

C'est le rôle du Gouvernement et du législateur mais sans doute une intervention socialement beaucoup plus raide était à craindre. Cela reste un accord à minima, mais malgré tout il y a un accord. Ceci est en soi important, une victoire historique, en ce sens que cet accord est la concrétisation d'une concertation réussie entre gouvernement, pouvoirs publics et partenaires sociaux.

Je rappelle que cette concertation avait été prônée, d'abord dans le rapport de la Commission présidée par M. de Virville et adoptée, timidement dans la loi du 4 mai 2004.

Les « partenaires » se sont mis en mouvement, en avançant très lentement, en gardant cette concertation en vue sans lui donner une valeur normative.

Le projet de concertation préalable a été repris, préconisé à nouveau par le rapport de M. Chertier et enfin, consacré dans les dispositions, cette fois normatives car obligatoires, de la loi sur la modernisation du dialogue social, du 31 janvier 2007.

Ce sont actuellement les articles L 101-1 et suivants du Code du Travail. Tous les textes du nouveau code qui va sans doute entrer en vigueur le 1^{er} mai 2008 (de préférence au 1^{er} avril 2008), sont relégués aux articles L 2211-1 et suivants du nouveau Code du Travail.

L'accord est signé par quatre organisations syndicales. La CGT, quoiqu'ayant participé jusqu'à la fin aux négociations et malgré l'exhortation de certains, notamment des anciens de la CFDT - je pense à un article de Libération du 28 Janvier 2008 signé par Jean-Paul Jacquier et Jean Caspard, - a refusé de signer. Mais malgré tout, elle a participé. Peut-être a-t-elle eu un rôle utile et finalement, je crois qu'elle s'en tire bien : « j'ai participé, j'ai joué un rôle utile, je n'ai pas signé ».

Sur cet accord sur la modernisation du marché du travail, et je l'ai déjà dit, rarement mot n'aura été autant sollicité ces dernières années. Pierre Hiberquin écrit : " cet accord n'est pas auto-suffisant, il n'est pas « self executing » ". Donc il a besoin d'une intervention législative.

L'accord renvoie en outre, pour la mise en œuvre de nombre de ses dispositions, à de nouvelles négociations soit interprofessionnelles, soit de branches.

De plus, dans ces nouvelles négociations, on remet à plus tard la prise en compte de bon nombre de droits qui ont été concédés par des organisations patronales aux salariés : elles sont prévues, mais pour demain. C'est pourquoi, on parle de droits " virtuels", parce qu'ils sont durs et pas très simples en réalité à adopter.

Enfin, il y a la partie III de l'accord, qui prévoit un calendrier de ces négociations en attendant la concrétisation par un projet de Loi (ainsi, je vous ai distribué un avant-projet de loi - qui est encore un document de travail : il y a été ajouté depuis un article 10 qui ne concerne que Mayotte). Pour autant, nous avons fait vite : cet avant-projet, a déjà été soumis aux partenaires sociaux, il devrait être présenté très prochainement au Conseil des ministres et pourrait être adopté, dès le courant du mois d'avril - mai, par l'Assemblée Nationale. Il comprend deux parties, plus une maintenant qui est annoncée.

C'est d'abord l'abandon du contrat unique qui n'avait aucun sens, on ne va pas le pleurer. C'est aussi l'abandon du C.N.E. « contrat nouvelle embauche » ; le C.P.E. a vécu l'espace de trois semaines, on ne l'a pas regretté non plus.

Avec l'accord du 11 Janvier 2008 et le projet de loi correspondant, si j'en crois les observateurs, la « flexi-sécurité » est en marche (à moins que ce soit la " flexicurité " ou autre chose... car il y a des variantes, comme dans la communication de la Commission européenne). Ce projet de loi prévoit le maintien des couvertures santé et prévoyance après rupture du contrat de travail, pendant une période d'au moins trois mois et ne pouvant excéder un tiers de la durée d'indemnisation du chômage.

Bon, cette flexi-sécurité, en s'inspirant du modèle danois et aussi de la communication de la Commission européenne du 27 juin 2007, qui a été approuvée le 5 décembre par le Conseil européen, prône une idée commune : à la flexi-sécurité doivent être associés, des emplois plus nombreux, de meilleure qualité, en combinant flexibilité et sécurité.

Mais, comme l'a dit à plusieurs reprises la Présidente du MEDEF, Laurence Parisot, il faut une flexi-sécurité à la française, pas à la danoise car on ne peut pas comparer le Danemark à la France. Il y a

5 500 000 habitants au Danemark, il y en a 12 fois plus en France. Et puis les modèles, danois ou pas, j'en doute un peu quelquefois. Je lisais un article dans le Monde, il y a peu de temps, qui disait qu'il y avait 500 000 fonctionnaires territoriaux au Danemark qui menacent de faire grève, parce qu'ils sont à peine plus payés que les personnes que l'on paye pour rester à la maison, sans entrer les chômeurs dans ce compte. Modèle danois, oui, mais il y a plus de jours de grève au Danemark qu'en France!

Donc il faut se méfier. Rappelez-vous de « la théorie des climats » de Montesquieu : je pense que Laurence Parisot, ne l'a pas oubliée. Quant à la communication de la Commission européenne, elle comporte 26 pages; je les ai lues. Je n'en n'ai pas retenu grand-chose.

Je vais revenir sur les propos de Mme le Professeur Françoise Favenc. Elle disait : " si je pouvais chanter, je chanterais comme Dalida., « parole, parole » ", Oui, il y a des paroles, comme le dit Pierre Hiberquin, en langue de bois.

Alors, historique sans doute, cet accord du 11 janvier 2008 a le mérite d'exister. Il a suscité des réactions diverses; j'ai repris quelques réactions :

- côté patronal, pour le MEDEF cet accord ouvre une ère nouvelle pour les relations sociales et pour l'économie en France; pour l'UIMM, c'est un accord novateur et équilibré,
- du côté syndical :
 - pour la CFDT, c'est un accord équilibré et important et Marcel Grignard que François Mancy a cité, avait constaté également que nous sommes dans une mécanique de négociations innovantes. Le rapport temps-passé-résultat a rarement été aussi bon. Cet accord lance une nouvelle dynamique puisqu'il est une étape.
 - Pour la CFTC, c'est un pas de plus vers la sécurisation des emplois précaires.
 - F.O. constate que si le Gouvernement avait repris le dossier, le contenu aurait été nettement moins favorable pour les salariés.
 - Quant à la CFE-CGC, elle apprécie très favorablement toutes les dispositions concernant le personnel d'encadrement. Tout cela est normal.
 - Reste la CGT qui évoque les convergences intersyndicales, maintenues jusqu'au bout, qui ont fait reculer le patronat sur ses positions les plus extrêmes, mais reconnaît l'existence de dispositions favorables ... mais limitées ou renvoyées à plus tard, alors que les mesures de flexibilité sont, elles, applicables immédiatement ou à très court terme. Jean-Emmanuel Rey commente de la manière suivante : " comment un texte peut il être aussi précis sur la flexibilité côté entreprise que virtuel sur la sécurisation côté salariés? "

En doctrine, la réception est généralement mesurée, équilibrée, mais effectivement, il y a cette aspect souligné par Emmanuel d'Hoquet : un accord " quatre fois donnant, i.e. qui donne, qui donne, qui donne ", et il y voit, là, un des plus importants reculs qu'a eu à connaître le droit du travail français depuis 1945. C'est la libre opinion des universitaires.

En écho, Pierre Hiberquin écrit " moderniser, sécuriser mais sécuriser quoi ? sécuriser qui ? " et il ajoute, " qu'indépendamment des effets de mode, la sécurisation des parcours professionnels est assurément l'idée qu'il faut exploiter ". Cependant, le discours de la sécurisation des parcours est un discours qui fleure bon le consensus facile, à usage exclusif du 20 heures.

François Mancy l'a rappelé, l'accord est décliné en deux grandes parties qui comportent 19 articles. Il s'agit, d'abord de faciliter l'entrée dans l'entreprise et ensuite d'améliorer le parcours de l'emploi, de sécuriser les contrats et d'améliorer le retour à l'emploi.

Je ne vais pas reprendre le texte de l'accord qui comporte 23 pages; l'avant-projet de loi est plus court.

J'en viendrai à évoquer certaines des dispositions qui me paraissent importantes.

Saluons le coup de chapeau donné d'emblée au contrat à durée indéterminée. Ce n'est pas nouveau, mais on le dit et l'article 1^{er} de l'avant-projet de loi le dit, le « contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Il est important tout de

même de le dire, même si c'est dit dans d'autres textes. Mis à part cet article 1^{er}, et l'article 4 sur la « période d'essai », il n'y a pas grand chose de concret. Le reste des dispositions, ce sont des objectifs, des déclarations d'intentions, des mesures programmatiques, ou beaucoup bavardages consensuels.

Un mot sur la période d'essai, parce que là c'est du concret repris dans le projet de loi ; c'est l'article 4 de l'accord, un à deux mois, trois à quatre mois, selon que vous êtes peu qualifiés, ouvriers ou employés, ou qualifiés ou techniciens ou agents de maîtrise, ou bien cadres ; durée renouvelable une fois si un accord de branche étendu le permet, ce qui est repris également dans l'avant projet ; le renouvellement, jusqu'à présent, était souvent prévu par les accords de branches, mais désormais il faudra un accord de branche étendu.

Il y a une disposition qui est reprise à l'article 2 du projet de loi qui mérite l'attention. « la période d'essai ne se présume pas » ; elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

On ne peut qu'approuver la disposition qui évitera un contentieux qui était encore abondant lorsque notamment les conventions de branches prévoyaient, plus ou moins impérativement, la période d'essai alors que dans le contrat de travail on avait omis de préciser cette période d'essai.

Donc cela évitera certains contentieux inutiles. La période d'essai ne se présume pas : elle doit être inscrite dans la lettre d'engagement. Ce que l'on peut regretter, c'est que l'on ne consacre qu'implicitement la proposition 14 du rapport de Virville, qui préconisait la mention de la période d'essai par écrit dans tout contrat de travail, y compris bien sûr, les contrats à durée indéterminée, parce que pour les autres on avait déjà des textes. Non pas comme élément de validité du contrat mais, malgré tout, à titre de preuve.

Il est vrai, qu'implicitement, lorsque l'on dit que la période d'essai ne se présume pas, c'est qu'elle doit être inscrite dans le contrat de travail, ou dans la lettre d'engagement. Cependant, il faut un contrat, mais on aurait peut-être pu le dire plus explicitement et cela nous aurait permis d'enfin concrétiser, transposer correctement la directive de 1991. Jusqu'à présent, elle n'était que très imparfaitement concrétisée, i.e. transposée dans notre droit interne.

Dans la seconde partie, on sécurise encore beaucoup. D'abord une observation : je crois qu'il est sain d'avoir voulu sécuriser le portage salarial de façon pratique; ce n'est sans doute pas inutile. Encore faut-il l'encadrer; on peut se demander si c'est bien licite. D'ailleurs, l'accord le reconnaît.

On pouvait regretter que, dans l'accord, on réservait à la branche du travail temporaire le soin de négocier un accord sur le portage salarial. On avait déjà le travail à temps partagé. Les entreprises du travail temporaire ont fait du lobbying à l'Assemblée Nationale, et au Sénat et elles ont obtenu un accord pour développer le travail temporaire en le sécurisant. Je ne suis pas certain que cela marche, le travail temporaire! Mais l'avant-projet est beaucoup plus prudent puisque l'article 8 fait référence à un accord de branche, " selon les branches concernées ".

En dehors de cela, pour l'essentiel, ce sont les articles 11 12 a) et b) de l'accord qui doivent retenir l'attention.

- l'article 11 précise, dans une disposition liminaire dont on doit apprécier l'importance, que tout licenciement doit être motivé par un motif réel et sérieux qui doit être porté à la

connaissance du salarié concerné. Ce même article 11, dans sa disposition finale, voudrait revenir sur la jurisprudence célèbre du 29 novembre 1990.

- Les juges, on n'en veut plus, le petit juge qui vous ennuie, même si c'est un juge du Conseil des Prud'hommes. On veut éviter de recourir au juge, éviter le contentieux. Mais, si on l'invite à sortir par la grande porte d'un côté, il entrera par la porte de derrière. Car quand on dit " jurisprudence du 29 novembre 1990 ", on n'a rien dit, parce que lorsque vous vous reportez aux cinq arrêts de la Chambre Sociale, qui sont les grands arrêts du droit du travail, il faut lire l'arrêt ROGER : en cas d'insuffisance dans l'énonciation des motifs de licenciements, le juge peut les rechercher.
- De même, peut-on regretter l'idée, pas reprise apparemment dans le projet de loi, de faire un plafonnement de la réparation du préjudice du salarié en cas de licenciement abusif. On a un plancher de six mois minimum de salaire. Un plafond ce serait quoi ? Cela devrait être conforme finalement aux principes de la réparation intégrale du préjudice et après tout l'article 1382 du code civil, qui ne figure pas évidemment dans la Constitution, n'en n'a pas moins été considéré, notamment dans la décision du Conseil Constitutionnel sur le « pacs », comme ayant une valeur constitutionnelle. Alors que peut-être cela sera pris en compte.

Un mot sur la disposition relative au « reçu pour solde de tout compte ». On a des législations " à éclipses ". Le reçu pour solde de tout compte avait une vertu probatoire, et une vertu libératoire. La loi dite « de modernisation sociale » s'en était tenue à la vertu probatoire, en supprimant la vertu libératoire. Désormais, dans l'article 4 du projet de loi, « le reçu pour solde de tout compte » retrouverait sa vertu libératoire, avec un délai de dénonciation de six mois.

Alors, quand on sait tout le contentieux qui a existé avant 2002 et avant la loi dite « de modernisation sociale », notamment sur la dénonciation (cela m'est arrivé de conseiller systématiquement de dénoncer le reçu pour solde de tout compte!), on risque, là encore, d'avoir un juge qui va revenir par la petite porte

Or, même si on peut considérer comme Françoise Savenec dans son article du Monde, que la mise à l'écart du juge a été inutile et inopportune, on peut avoir le souci d'éviter un contentieux trop abondant, et c'est bien l'objet de l'article 12 que de sécuriser les ruptures, même si le mot « sécuriser » ici figure curieusement dans l'intitulé de l'article 11 de l'avant-projet de l'accord, mais pas dans l'article 12.

Privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail : voilà les deux principales dispositions qui s'inspirent l'une et l'autre du rapport de Virville et, à l'époque, il y avait eu critique.

- article 12 a), c'est la rupture conventionnelle, à savoir l'article 12-5 du projet de loi. La Cour de Cassation, en 2003, a solennellement réaffirmé la possibilité de résiliation, par voie conventionnelle, à côté de la démission et du licenciement. Il y a une autre cause de rupture qui est la rupture amiable mais là, les partenaires sociaux ont hésité, parce qu'il faudrait une homologation. Une homologation par qui ? On a même pensé à faire appel à des officiers ministériels (à un moment, le notaire) plutôt qu'au spécialiste du droit du travail; déjà on va les solliciter pour les divorces, maintenant on va les solliciter pour le droit du travail, pour l'homologation d'une rupture

conventionnelle! Finalement, on a bien compris que c'était une erreur. Alors, on a dit, " Bureau de conciliation " puis Conseil des prud'hommes.

- Comme vous savez, lorsqu'il y a besoin de contrôle, on recourt à l'Administration. On l'a bien vu pour les licenciements pour motifs économiques avec la loi du 3 janvier 1975. Il fallait bien contrôler, parce que tout le monde était licencié pour motif économique, pour bénéficier du revenu garanti avec 90% du salaire pendant un an. Saluons l'initiative du Ministère du Travail qui a créé ici un bloc de compétence, qui était nécessaire, parce qu'on risquait d'avoir à nouveau l'imbroglio de la répartition des contentieux entre juge administratif et juge judiciaire. Ce sera le juge prud'homal.
- L'article 12 b), c'est la rupture pour réalisation de faits définis au contrat, c'est l'article 6 du projet de loi. On a une nouvelle forme de contrat à durée déterminée. C'est une création juridique hybride, parce qu'on a du CDI dans le CDD. On avait avant du CDD parfois dans les CDI avec des clauses de stabilité d'emploi, mais, là, on a une faculté de résiliation annuelle, à la date anniversaire du contrat, résiliation bilatérale évidemment, dans un CDD; on est mal.
- Mais c'est comme ça, c'est l'article 6 du projet de loi. C'est une position très nuancée, très mesurée car elle sera encadrée par les branches, ensuite ça ne vaut que pour des ingénieurs, et des cadres qui en général ont peut-être plus de facilités pour négocier leur contrat et leur mission. Donc, on verra d'abord si c'est pratiqué, parce qu'il y a pleins de choses qui sont prévues et qui ne sont jamais pratiquées.

Alors, l'accord est-il si historique que cela? Là on peut s'interroger : " droit du travail qui est-tu ?, droit du travail où vas-tu ? " " L'année 2008, année charnière? ", s'interroge Bernard Tessier, et de répondre positivement : « extraordinaire oui, sinon 2008, 2009 ?, pour le droit du travail français, assez considérablement. " Mais attention, il ne faut pas vouloir aller trop vite, il faut " donner du temps au temps ", je crois qu'il y avait un homme politique qui disait cela. Il faut prendre son temps même si l'agenda social est extrêmement chargé et que l'on veut aller vite.

On n'a pas fini la modernisation du marché du travail, que l'on va revenir sur la représentativité; sur le financement..., ça va être plus compliqué, surtout si on veut associer le financement des organisations patronales. Attention au risque et là je cite Jean-Claude Mailly, qui comme chacun sait secrétaire général de F.O., « attention au risque de thrombose sociale ».

Je vous remercie.

Annie GUYADER, Direction Générale du Travail - Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité

Après l'exposé magistral de M. Olivier, je vais vous parler de l'actualité immédiate d'une manière, sans doute, plus prosaïque.

Il s'agit de la transposition législative de l'accord de janvier 2008, exercice auquel le Gouvernement s'est livré. M. Olivier parlait d'accord historique; historique « oui », puisqu'il s'agit de la première concrétisation de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 et en cela, on peut saluer cet exercice qui donne tout son sens à cette loi en consacrant les phases de concertations et de consultations avec les partenaires sociaux pour tout projet relatif au droit du travail et notamment, innovation importante, en matière de relation individuelle au travail. Je crois que c'est quelque chose d'assez important.

Au fil du temps, les observateurs pourront en apprécier et en mesurer les effets. Cet accord, cette négociation, qui s'inscrit donc dans le droit fil de la loi de modernisation du dialogue social, repose sur une invitation à négocier adressée par le gouvernement aux partenaires sociaux, de s'emparer, s'ils le souhaitent, d'une négociation sur la modernisation du marché du travail.

Je souhaite revenir sur cet aspect et indiquer qu'avait été remis aux partenaires sociaux, un document d'orientation, qui certes s'inspirait de différents travaux, notamment, vous l'avez évoqué, de ceux des économistes Calvet et Gramatch, mais aussi de réflexions qui avaient occupé toutes les années 2005-2006 sur toutes les thématiques liées à la nouvelle délibération sociale, du côté des partenaires sociaux mais aussi au niveau du comité d'orientation pour l'emploi; des réflexions sur la sécurisation des nouvelles activités professionnelles et sur la notion de parcours et de sécurisation des parcours, sur la rupture de la relation de travail.

Tous ces éléments ont contribué à l'élaboration de ce document d'orientation qui a été proposé aux partenaires sociaux, à charge pour eux de s'en emparer et, ensuite, d'en tirer les éléments qui pouvaient alimenter leurs réflexions dont nous avons vu la concrétisation dans l'accord du 11 janvier 2008.

Cet accord, M. Olivier vous l'a décrit d'une manière tout à fait intéressante. Je vais donc plus vous parler de l'exercice de transposition, de la lecture qui a pu être faite par le Gouvernement de cet accord et de deux des axes de modalités possibles d'action qui nous étaient offertes.

Il y a un précédent dans le dialogue social, la concertation de 1958. Nous avons aussi, pour envisager les modalités concrètes de transposition de l'accord, comme base de travail, l'option de transposer l'accord national interprofessionnel de 1978 sur la mensualisation avec une référence, de par la loi, à un accord qui posait un ensemble de principes sur tous les aspects liés à la mensualisation – rémunération, et aux dispositifs de prévoyance également.

Une autre option qui s'offrait également à nous, était celle de la transposition de l'accord national interprofessionnel de 2004 sur la formation professionnelle où, là, on a pu voir un exercice législatif qui reprenait pour l'essentiel les dispositions de l'accord. Nous avons à notre disposition, dans notre palette, ces précédents. Nous avons choisi, et vous avez pu vous en rendre compte à la lecture du projet de loi qui vous a été communiqué, une voie qui est intermédiaire, c'est-à-dire, avec la reprise des dispositions de l'accord; puisque la volonté des partenaires sociaux était de se faire entendre du gouvernement, celui-ci a repris certaines

dispositions mais, dans certains cas, nous avons pu proposer des compléments rédactionnels, voire aller un petit peu au-delà de ce que l'accord pouvait contenir comme mesures. Nous avons fait ce choix là en sachant que cet accord porte sur trois niveaux voire quatre niveaux de transpositions.

Premier niveau de transposition, qui passe par la loi et le règlement. Ce sont les mesures, connues dans le projet de loi, plus les décrets d'application qui seront également présentés l'un, en l'état actuel de nos projets, tant un décret en Conseil d'état qui portera sur un certain nombre de point, j'y reviendrais, et un autre, un décret simple.

On retrouve la voie de transposition législative et réglementaire assez classique; la voie, également classique, de l'extension, puisque, comme cela a été évoqué, cet accord comporte des dispositions qui valent pour elles-mêmes et n'impliquent pas ou ne nécessitent pas une inscription dans la loi et le règlement, alors que certaines dispositions de l'accord renvoient à des négociations ultérieures; en particulier, la partie III de l'accord présente un calendrier de négociations ultérieures avec des dispositions qui feront l'objet de compléments de négociations sur des thématiques qui ont été bien identifiées avec un calendrier précis que l'on peut même qualifier " d'assez exigeant ".

Voilà déjà trois niveaux qui permettront de donner vie à cet accord avec un quatrième point, qui renvoie à des rencontres de travail avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux s'adressant à eux en leur demandant de les accompagner ou, du moins, de mettre en place des moments d'échanges et de discussions. Je prendrai, pour exemple, la réparation indemnitaire du licenciement, puisque l'accord ne l'évoque pas dans sa dernière version, ne fait pas de proposition maximaliste pour la réparation du préjudice causé aux salariés en cas de licenciement abusif, mais néanmoins, invite les pouvoirs publics à s'emparer de cette question.

Nous sommes là en présence d'une sorte de document d'orientation à rebours qui invite les pouvoirs publics à s'emparer de cette discussion et à mettre en place un groupe de travail pour déjà commencer à réfléchir et appréhender cette question.

Pour votre information, Xavier Bertrand a annoncé que ce groupe de travail devrait commencer à se réunir au plus tôt à la fin du mois de mars et commencer à poser les bases de cette réflexion. Cette discussion a eu lieu en Commission Nationale de la Négociation Collective.

Voilà différents niveaux de transposition qui ont été choisis et qui sont proposés par le Gouvernement au travers du projet de loi qui sera examiné cet après-midi en section sociale au Conseil d'Etat.

Pour l'une des dispositions de ce projet de loi, vous pouvez constater que le Gouvernement va au-delà de l'accord puisqu'il n'est pas écrit dans l'accord que les partenaires sociaux proposent l'abrogation du contrat « nouvelle embauche»; néanmoins, l'accord revient sur la nécessaire motivation, sur le caractère réel et sérieux que doit avoir tout licenciement. Donc, implicitement, le Gouvernement en a tiré le fil, conforté par les analyses, la jurisprudence, les arrêts de la cour d'appel concernant différents litiges relatifs à des ruptures de contrat « nouvelle embauche »; de plus, conforté par les recommandations du bureau de l'OIT, le Gouvernement en tire les conclusions et propose l'abrogation des dispositions relatives au contrat « nouvelle embauche ».

Nous sommes, là, au-delà de l'accord, mais c'est la seule disposition, à mon sens, qui va au-delà de l'expression des partenaires sociaux, au travers de leur accord.

Le projet de loi, comme vous avez pu le lire, reprend certaines des dispositions de l'accord. Je ne vais pas les présenter une à une. Nous ne sommes pas dans la phase d'une analyse rédactionnelle, puisque vous avez sous les yeux un avant projet; néanmoins, on peut peut-être citer les mesures qu'il a semblé nécessaire au gouvernement de transposer telles que celles relatives à l'article 1^{er} de l'accord et notamment le rappel que le contrat à durée indéterminée est la forme normale des relations de travail.

Le Gouvernement a repris aussi des dispositions concernant l'information du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, ou les recours à venir en termes de contrat à durée déterminée et de contrat de travail temporaire. Le dispositif détermine également les informations exigibles de l'employeur par les institutions représentatives du personnel concernant le recours à des formes ne relevant pas de la forme normale du contrat de travail.

L'article 4 relatif à la période d'essai, fait l'objet d'une transposition législative, consacrée dans le code du travail; les dispositions, relatives à la période d'essai, en étaient jusqu'à présent absent. Le contrat à durée indéterminée étant d'ailleurs absent du code du travail, on y insère de nouvelles dispositions; ensuite il y a une disposition, à l'article 5, de l'accord concernant les règles de conditions d'ancienneté permettant de bénéficier de l'indemnisation; cette disposition peut paraître peut-être anodine, mais en même temps, on renvoie là à des discussions et à des interrogations concernant la notion d'ancienneté et l'accès au droit au regard de l'ancienneté. Je crois que ce point mérite d'être souligné.

Ensuite, cela a été largement développé, l'article 11 de l'accord, sur la motivation du licenciement, sur les aspects relatifs à l'indemnité de rupture et sur le reçu pour solde de tout compte, vont faire l'objet de transposition législative.

L'Article 12, la rupture conventionnelle, va faire également l'objet d'une transposition législative et sera complété par un arrêté ministériel, puisqu'il est prévu un formulaire type qui sera le support à l'homologation par le Directeur Départemental du Travail. Donc nous travaillons également sur un projet d'arrêté qui permettra de définir le document permettant de présenter d'une manière homogène les différentes étapes préalables à la rupture du contrat. La rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat, dispositif expérimental, est également prévu par la loi puis une disposition, à l'article 13, concernant la rupture pour inaptitude d'origine non professionnelle, avec la création d'un fonds de mutualisation destiné aux employeurs qui auront donc à leur disposition une possibilité de cotiser à un dispositif de mutualisation leur permettant un recours dans l'hypothèse d'un licenciement d'un salarié pour impossibilité de reclassement lorsqu'il a une inaptitude d'origine extra-professionnelle.

Enfin, l'article 19, sur le portage salarial.

Pour la transposition de l'accord, des décrets interviendront, au titre de l'article 37 de la Constitution, sur les indemnités de licenciements, en plus des transpositions législatives, dans le respect des dispositions actuelles, ainsi que je l'expliquais tout à l'heure et aussi sur les phases de conciliations prud'homales et la possibilité de se faire représenter lors des phases de conciliation.

Merci de m'avoir écoutée.

Marie-Françoise LEFLON, Déléguée nationale à la Confédération CFE-CGC

Je tiens en premier lieu à souligner que cet Accord sur la Modernisation du Marché du Travail ne repose, en réalité, que sur la détermination et l'intelligence des négociateurs que sont les praticiens du dialogue social.

Il y a une chose qui n'a pas été dite, c'est que l'on n'est pas arrivé à ce compromis sans réflexions et travaux en amont – hormis l'histoire parue dans la presse, de trois jours et trois soirées de négociations pour aboutir – alors que cela représente plus de quatre mois de travail. Cela représente pour toutes les Confédérations beaucoup de temps consacré à la préparation de cette négociation, à partir des travaux de groupes de travail entre organisations syndicales et patronales.

Cela constitue une méthode originale de négociation puisque avant son ouverture officielle, un travail approfondi, dans une logique constructive, a pu être ainsi effectué au cours duquel les problématiques qui se posaient sur l'entrée dans le travail, sur l'emploi et la vie dans l'entreprise avec ses ruptures possibles étaient envisagées puisque le mot de sécurisation qui n'est pas un vain mot a été retenu dans le but de faire face aux ruptures.

Cela a été aussi la sortie d'un emploi avec toutes les problématiques qui peuvent en résulter, notamment pour les « seniors ». Donc, on doit retenir l'essentiel de tout ce travail pour éviter de « naviguer » avec tel mot qui ne conviendrait pas.

En bref, ces travaux de groupes ont permis de s'engager en bonne connaissance de cause dans ce chantier énorme qu'a constitué cette négociation. Il ne faut pas l'oublier et éviter de se lancer dans un débat qui serait uniquement juridique...

Cette logique vous la retrouvez forcément à posteriori puisque le texte a pour objet d'ouvrir des portes.

La transposition, c'est vrai que pour la CFE-CGC on l'a trouvée à la marge pour quelques lignes de ci, de là, mais conforme à l'esprit de la négociation et cela c'est quelque chose de formidable, parce qu'il y a aussi des choses formidables à faire.

Une transposition de loi qui respecte les options des parties prenantes à la négociation et à l'accord, en considérant le chemin qu'ont fait les organisations patronales vers les organisations syndicales et vice versa, a constitué un bloc conséquent dû au travail des groupes patronaux et syndicaux, chacun de leur côté, entre deux séances de négociation, pour suggérer et élaborer les propositions à formuler, est à considérer et à mettre en évidence, en fonction du résultat obtenu.

Un dernier point est à mentionner, c'est l'équilibre du contenu de l'accord, tout en considérant les contraintes qui concernent chacune des organisations patronales et des arguments et la problématique des organisations syndicales face à l'évolution des techniques, des marchés et de l'emploi face aux conséquences des restructurations et surtout en regard des aspirations et des attentes de leurs mandants, quant aux problèmes posés aux salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Je vous remercie de m'avoir écoutée.

Michel CHARBONNIER, Secrétaire de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens C.F.T.C.

La CFTC qui revendique la sécurisation des parcours professionnels est signataire de cet Accord sur la Modernisation du Marché du Travail, car il répond en partie à cet objectif et ouvre la porte notamment à la transférabilité ou portabilité doit faciliter les mobilités à l'initiative du salarié, qu'elles soient géographiques ou professionnelles.

Ces droits sont désormais attachés à la personne et non plus seulement au contrat de travail. Chose qui est de plus en plus importante. Cet Accord apporte davantage de protection au salarié et de nouveaux droits pour les jeunes, il permet au salarié d'être actif dans sa vie professionnelle et acteur.

Je ne reviendrais pas sur le contrat de projet ni sur la période d'essai, ni sur la rupture amiable. Cela a fait l'objet de débats et je suis prêt de répondre à vos questions par la suite pour laisser plus de place au débat.

Pour la CFTC, lors de cette négociation, notre « fil rouge » a été de cadrer de toute flexibilité pour éviter la mise en place de précarité pour les salariés. En ce qui concerne les propositions et les dispositions considérées importantes pour la CFTC et ont conduit à notre signature, c'est plus de protection pour les salariés.

En effet, cet accord constate la fin du contrat nouvel embauche (CNL) et que le contrat à durée indéterminée (CDI) est donc la forme normale du contrat de travail.

Cet accord met aussi en plus de nous droits avec la possibilité de transférer le droit individuel à la formation (DIF), et les droits à la complémentaire santé et prévoyance.

Cet accord double les indemnités de licenciements, il permet aussi la mise en place d'aide à la mobilité des salariés, quelles soit à l'initiative du salarié ou de l'entreprise et réduit les délais d'indemnisation. Il y a aussi de nouveaux droits pour les jeunes, c'est-à-dire, qu'actuellement, tous les jeunes qui n'ont pas six mois d'activité professionnelle ne bénéficient pas des allocations de chômage. Cet accord va mettre en place, par la suite dans la négociation sur le régime d'assurance chômage, une indemnité forfaitaire qui sera versé à ces jeunes.

Cet accord prend maintenant en compte la moitié de la durée des stages dans la période d'essai.

Enfin, il permet à chaque salarié, d'être acteur de sa vie professionnelle, c'est-à-dire, que les services de l'emploi pourraient servir aux personnes qui ne sont pas indemnisées, mais on ne l'a pas rappelé. C'est quelque chose qui a été oublié. Les services de l'emploi qui s'occupaient bien souvent des personnes indemnisées – ce qui est le but et l'objectif pour le reclassement de ces salariés - mais maintenant, on l'a rappelé et cette possibilité a aussi été rappelée dans la loi de fusion ASSEDIC- ANPE, dans son article 2, que le service de l'emploi doit servir pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

Cet accord met aussi en place un bilan d'étapes, permet une certaine GPEC individuelle pour les salariés.

Enfin, pour conclure, je reprendrais ce que l'on a déclaré à la Commission Nationale de la négociation collective, pour souligner le travail effectué dans cette transposition, ainsi que la qualité des différentes concertations qui ont permis de prendre en compte nos observations et

cela malgré la difficulté de l'exercice. En effet, l'esprit et la lettre de l'accord n'ont jamais été trahis.

Merci de m'avoir prêté attention.

Jean-François JOBERTON, Secrétaire Fédéral F.O. Métallurgie

Par rapport à la discussion de nature essentiellement juridique, il me semble qu'il y a bien de contradictions: par exemple, on nous dit accord historique, ou, accord à minima. La vérité est sans doute entre les deux. On ne peut pas juger d'un accord, et d'une négociation, sans évoquer et prendre en compte le contexte dans lequel on négocie.

En théorie, c'est bien l'accord qui fait foi, mais ce n'est pas ça qui en fait nécessairement avancer l'application. Il faut examiner le contexte politique. Alors, quel est-il? ... Il a été brièvement rappelé sur certains points, mais, à mon avis, on n'a pas assez insisté sur la volonté gouvernementale (ou présidentielle) de mettre en place un contrat de travail unique, avec des variantes. Cela aurait pu conduire, par interaction, à des débats sur un accord à minima.

Le concept de flexisécurité, qui n'est pas à prendre en termes de corporatisme, est habile, je voulais le dire quand même, car il oblige à évoquer un certain nombre de problèmes? Il ne suffit pas d'évoquer le fait que la vie est précaire, dans les formes, car, la précarité, il y en a qui la vivent plus facilement que d'autres.

L'autre contexte, qui me semble très important, c'est le contexte économique. On a commencé à négocier effectivement, au mois de Juillet. A la rentrée de l'automne, on n'avait pas encore tous les éléments de la crise financière et bancaire aux Etats Unis, mais il n'y a eu qu'à suivre comment elle se propage dans toutes les parties du monde, pour se rendre compte que ce n'était pas un contexte très favorable à des négociations.

Il faut aussi parler, parce que c'est la réalité, des charges économiques, telles que nous les connaissons, dues au boom du prix des matières premières qui ne fait qu'augmenter.

Il n'y a qu'à voir ce qui se passe avec le dollar, on ne va pas me dire que cela ne pèse pas sur l'économie et sur les négociations, sans parler - je ne vais pas entrer dans une polémique institutionnelle mais les allemands commencent aussi à le reconnaître- que l'euro très fort pose un certain nombre de problèmes économiques vis-à-vis de l'économie industrialisée et développée, au point de vue social. Donc, il y a tout ce contexte. En faire abstraction, est à mon avis erroné.

Sur les textes proprement dits, je crois que la discussion était intéressante mais, au bénéfice d'une certaine ancienneté, je voudrais rappeler un certain nombre de choses.

Avec l'articulation « loi - convention – accord - etc. . », ce qui a commencé, a complètement été bousculé c'est l'articulation avec le principe dit " de faveur " (= maintien des dispositions contractuelles plus favorables). En fait, dès 1981-1982, les « lois Auroux », avaient commencé à permettre des dérogations au principe de faveur. Je parle des lois " Auroux ", mais depuis cela n'a fait que s'aggraver.

C'est pourquoi, à Force Ouvrière, nous sommes attachés à ce principe; peut-être qu'il est un peu archaïque, c'est un reproche que l'on nous fait souvent mais, nous l'assumons volontiers. Nous considérons que la Loi c'est le socle, et dans ce sens là, les constitutionnalistes n'ont pas tort, la constitution de la 5^{ème} République, qui a repris celle de 1946, indique que la loi définit les formes générales des contrats.

Mais, ce titre cela doit être aussi la " voiture balai ", c'est-à-dire qu'au moment où la convention existe, le produit des négociations, que cela soit à différents niveaux : interprofessionnel, de branches, voire d'entreprises, est de couvrir un certain nombre de

choses à ces différents niveaux alors que la loi, c'est la loi « voiture balai », doit aussi s'occuper des 15 ou 20 % des salariés qui ne seraient pas couverts, parce qu'ils sont dans des petites entreprises et dans des branches peu organisées. Je peux en citer deux exemples : en 1972, avec la généralisation des retraites complémentaires, et, en 1978, avec la loi qui a généralisé l'accord de mensualisation interprofessionnel.

Nous constatons que le principe de faveur, sur lequel on avait construit un édifice tout à fait solide de négociations avec nos interlocuteurs, s'effrite : cela posera des problèmes considérables.

Enfin, sur le contenu de l'accord, un certain nombre de choses ont été dites, mais quand même, je voudrais vous donner quelques éléments d'appréciation, de notre point de vue.

Premièrement, c'est un accord positif et historique; c'est, à mon sens, le seul accord interprofessionnel qui n'a pas de préambule. Je pense qu'on en avait assez, avec M. Tellier, un vendredi à 21h-22h. On s'est dit : " on ne va peut-être pas faire un préambule ". Vous savez, les préambules, cela se fait toujours en fin de négociations, cela ne se fait jamais au début, et cela servait surtout à montrer que l'accord est une addition de compromis sur des sujets précis sans être un accord complet, comme on pouvait en avoir connu, par ailleurs....

Deux autres points n'ont pas été relevés :

C'est en dernière heure, ou en dernière minute, dans un freinage un peu brusque, que des difficultés ont été levées. La délégation patronale a voulu limiter à 35ans le calcul des 20 % pour l'indemnité dite de licenciement. C'était un coup de frein trop brusque; c'est vrai, qu'après, il y a eu un coup d'accélérateur rapide.

Pour l'assurance chômage, les négociations doivent s'ouvrir dans les semaines à venir, car la convention dure jusqu'au 31 décembre 2008. Dans la discussion, au cours de la négociation de l'accord, la question a été de savoir si l'on procédait, dans cette négociation, à un cadrage du niveau des cotisations d'assurance chômage. En fin de compte, on l'a retiré, parce que tout le monde a pensé que ce n'était pas raisonnable de cadrer le niveau des cotisations, sachant que finalement on ne maîtrise pas l'évolution de l'emploi.

Voilà, sur tous ces aspects là, je ne sais pas si on a donné, donné, donné, donné ou bien si on a pris, pris, pris, pris, chacun peut avoir son appréciation, y compris sur le fait d'avoir signé ou pas; mais quand même, un certain nombre de salariés, notamment dans les secteurs les moins organisés (je n'en parle pas dans un sens péjoratif), vont avoir des améliorations en terme de mensualisation par rapport à la situation antérieure.

On commence aussi à faire rentrer la complémentaire santé ou de prévoyance dans la négociation.

Pour le reste, j'ai des collègues qui pensent que le rôle de la DDTE n'avait pas été suffisamment renégocié. Ecoutez, il ne faut pas être maximaliste : dans les entreprises, on en voyait tous les jours des départs comme ça sans qu'il y ait de cadrage.

Ce que l'on a voulu dans la négociation c'est de cadrer ces affaires là, les resserrer. Quand au contrat, on ne sait pas ce qu'il va devenir, quoique les négociateurs aient été assez prudents, puisque si je ne me trompe pas, dans le texte, il y a un suivi et qu'il garde un caractère, disons, expérimental, mais quand même pas définitif.

Je crois, au bout du compte, que cet accord ne mérite, ni l'excès d'honneur, ni l'indignité qu'on lui donne, que c'est un accord qui a été négocié dans un contexte difficile et qu'il préserve un certain nombre de choses, qu'il en améliore d'autres...et puis la vie va continuer.

Merci de votre attention.

Dominique TELLIER, Directeur des relations sociales du MEDEF

J'aimerais intervenir, en tant que représentant patronal, dans ce que je considère comme une triple évolution dans le dialogue social :

Première évolution : dans les relations entre les partenaires sociaux dans leurs façons de travailler. Il a été rappelé tout à l'heure, par la première intervenante, que cette négociation a été précédée d'une phase qu'on avait qualifiée de « phase de délibération sociale ». C'était, avant l'élection présidentielle, à un moment où les partenaires sociaux, comme d'habitude en période d'élections politiques, ont des difficultés à négocier car, en même temps, il faut être présent sur le terrain à tort ou à travers et sur tous les sujets sociaux.

Dans cette phase dite « de délibération sociale », il fut convenu d'étudier la réforme du marché de l'emploi, le droit du travail, la remise à plat du régime d'assurance chômage, les parcours professionnels. Au cours de cette phase, il a été fait en commun, je ne vais pas dire, en présence de M. Joberton, un diagnostic partagé parce que c'est un mot qui le fâche, dès que l'on dit cela, mais en tout cas, on a essayé de faire un état des lieux.

C'est assez surprenant, je vous le dis pour la petite histoire, mais très symptomatique de la façon de travailler dans ce pays, aussi bien du côté des organisations syndicales de salariés que du côté des organisations patronales.

Cet exercice de mise à plat et d'analyse de la situation concrète est très difficile parce qu'instinctivement quelqu'un avait tendance à revenir sur le terrain de la revendication. C'est assez édifiant : on l'a vu, tout au long de la phase de délibération sociale, régulièrement, il y en avait un qui venait rappeler aux autres, ce n'était pas forcément la partie patronale: « et attendez, on n'est pas dans la négociation, on fait de la mise à plat, on regarde comment les choses se passent, on essaye d'analyser ». Tout cela a été une phase importante parce qu'en fait cela veut dire qu'on est entré dans une logique, qu'on n'avait pas jusqu'à présent, de vraies négociations à froid.

Cela a permis de faire cet état des lieux, en gommant, je dirais un peu parce qu'on arrive jamais à l'enlever, une partie des aspects idéologiques. A partir de là, lorsque l'on a pu ouvrir la négociation, il y avait déjà une grande partie du chemin qui avait été fait.

Ce que je veux souligner, c'est le climat qui a régné entre les partenaires sociaux pendant toute la phase de la négociation. C'est certainement par ailleurs dû à ce que je viens de dire sur la phase de délibération sociale : c'est la première fois où je vois un climat aussi apaisé dans une négociation.

Cela ne veut pas dire que l'on était d'accord, loin sans faut, sur le fond. Jusqu'à la fin, cela a été une négociation très difficile, voire « hard », mais toujours dans de bonnes conditions, dans des relations cordiales et correctes entre l'ensemble des organisations, les cinq organisations syndicales de salariés, et les trois organisations patronales d'employeurs, l'on n'a pas assisté à un certain nombre de psychodrames comme on a pu en connaître dans d'autres négociations antérieures sur lesquelles je préfère ne pas revenir. Cela est la première chose, et je crois que c'est une étape essentielle qui a été franchie par cette négociation.

La deuxième évolution, que je considère comme un tournant, et vous l'avez largement abordé ce matin, donc je n'insisterai pas, c'est qu'on vient de franchir un pas fantastique dans le

rééquilibrage de la place de la loi. « On brade l'accord » appelons cela comme on veut, ça m'est égal : on s'inscrit dans la démarche de la loi de 2007, mais, en réalité, si ce sont les pouvoirs publics qui nous ont inscrit dans cette démarche, les partenaires sociaux avaient pris l'initiative avant même que les pouvoirs publics interviennent. Volonté des partenaires sociaux.

Je ne vais pas revenir sur l'accord, M. Joberton en a parlé, ni sur le principe de faveur qui a fait l'objet d'une table ronde; je ne vais pas répéter la même chose, je vais passer.

J'en arrive à la troisième évolution : elle me paraît franchement essentielle, c'est pour la première fois une intervention des partenaires sociaux sur le fonctionnement du marché du travail, partant d'une série de constats sur les dispositifs actuels, fait dans la phase de délibération sociale :

- 1) on voit bien que les jeunes, y compris les diplômés, ont du mal à s'insérer dans le marché de l'emploi, on voit que ceux qui en sont sortis, ont du mal à y revenir ; parallèlement on voit que, pour l'entreprise, ajuster ses effectifs, pour mettre fin au contrat d'un salarié qui ne donne pas satisfaction, devient un exercice de plus en plus compliqué et risqué et conduit à une phase évidente et forte d'insécurité et d'incertitude poussant un certain nombre d'entreprises à retarder au maximum l'embauche, et, quatrième constat : des pénuries de main d'œuvre de plus en plus évidentes apparaissent dans des secteurs de plus en plus nombreux.
- 2) La démarche, par conséquent, était évidente : c'était d'essayer de régler ces paradoxes dans le sens de l'intérêt général, et pas simplement dans l'intérêt des entreprises, de réduire les obstacles structurels à la baisse du taux d'activité de la population active.

Pour cela on a essayé de travailler d'une façon équilibrée, mais c'était normal, c'était l'objet de la négociation, ne serait-ce que de sélectionner les thèmes à aborder en priorité : je me souviens très bien que nous nous n'avons pas souhaité que l'on aborde les problèmes liés au contrat de travail et nos amis des organisations syndicales nous ont dit, sécurisation des parcours professionnels, expression d'ailleurs déjà très employée, antérieurement mais dans un sens sensiblement différent, ce qui a contribué au charme de la négociation collective.

On a pu procéder, nous avec notre sensibilité : en employant le concept de « séparabilité », nous avons rappelé que la vie est faite de précarité ; ce sont des éléments qui ont pu surprendre, il n'empêche que, sur un certain nombre de points où on a pu faire appel à la fois à la responsabilité de chacun et à leur sens des réalités.

On a pu bâtir. Je n'y reviens pas parce que je pense que, ce matin, dans la présentation de l'accord, on a longtemps abordé le fait qu'on ait pu revenir sur cette notion de séparation conventionnelle, après des débats qui ont été absolument extraordinaires.

C'est là que l'on voit, et je le disais tout à l'heure, que l'on a essayé de gommer l'aspect idéologique des choses, mais il a repris souvent vite le dessus. Le meilleur exemple, ça a été la difficulté que l'on a eue entre nous pour qualifier ce type de rupture.

Cela a été fabuleux : je ne sais plus combien de propositions ont été faites, entre la rupture amiable, la rupture d'un commun accord des parties, etc., pour arriver à cette notion de rupture conventionnelle. Ce n'est quand même pas gratuit ce challenge, ne serait-ce que sur l'intitulé de la rupture. C'est quand même assez symptomatique.

Il y a eu un autre élément qui a été absolument fabuleux : c'est de se dire, dans le fond, on convient entre l'employeur et le salarié de se séparer, on se donne un certain nombre de garanties, que ce soit la capacité de se faire assister, que ce soit un droit de rétractation, que ce soit la garantie souhaitée en priorité par la CFTC, que le salarié puisse aller voir les services de l'emploi, pendant la période de réflexion.

On considère, quand même, que le salarié reste un incapable majeur, puisqu'on exige que la rupture soit homologuée. Alors, là, le débat fut absolument faramineux : qui va homologuer ? Extraordinaire, on est passé du notaire, aux gendarmes, avec toujours bien sûr, en toile de fond, une demande que ce soit les prud'hommes, dont ne voit pas ce qu'ils venaient faire là-dedans, puisqu'ils ne peuvent résoudre qu'un conflit.

C'est comme cela qu'a été rédigé le nouveau Code du Travail, et qu'on s'est trouvé, par définition, dans une phase non contractuelle, puisqu'on venait de se mettre d'accord sur la rupture, pour aboutir au Directeur du travail, avec immédiatement des interlocuteurs, qui nous disent : « mais vous rétablissez l'autorisation administrative de licenciement ! ». C'est une vaste rigolade, puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement, et qu'il ne s'agit pas d'une autorisation, mais d'une homologation, et si les mots ont un sens c'est bien ainsi ; ce n'est pas pour rien qu'on l'a baptisé ainsi.

C'est pour vous dire que cela n'a pas été si simple, mais qu'on a abouti sur tous ces sujets, comme on a abouti sur le contrat dit « de mission » mais en fait, « à objet défini ». On était parti sur un « CDI » qu'on avait qualifié « à rupture pré-causé », c'est-à-dire que l'on se mettait d'accord sur la cause de la rupture du contrat.

Ce n'est pas non plus totalement absurde. Personne n'en a voulu, et, le truc le plus extraordinaire, c'est que ce qui avait finalement condamné dans le rapport de Virville quand il avait été publié, ce fameux contrat « de mission », est réapparu dans notre débat pour être adopté.

Tout cela parce que l'on ne voulait pas d'un CDI à rupture pré-causée : ce sont les joies et les mystères de la négociation collective ! Mais, en contrepartie, il fallait trouver effectivement des éléments de sécurité pour les salariés qui, à la fois restaient acceptables pour les entreprises au regard de leur compétitivité, mais également ne jouaient pas contre l'emploi des salariés.

Je dis cela, parce que j'ai un exemple précis en tête : on a eu des débats, assez longs et compliqués, sur ce que nos amis ont appelé la « transférabilité », terrain sur lequel on ne voulait pas aller et que, nous, nous appelions la « portabilité » et notamment à propos du DIF (droit individuel de formation).

Alors, ils nous disaient, ce qu'a expliqué M. Charbonnier : « ce sont des droits attachés à la personne et non plus liés au contrat et à l'exécution du contrat ». Très bien. L'idée c'était de dire, à sa demande, le solde du DIF, au moment de la rupture du contrat de travail, le salarié doit pouvoir l'emporter avec lui et l'utiliser où il veut. Imaginez un salarié qui a un solde de 120 heures, parce qu'il n'a jamais utilisé son DIF, il se pointe chez un nouvel employeur, et lui dit : « j'arrive, mais moi j'ai déjà 120 heures » ; il n'avait pas grande chance de se faire embaucher.

Donc il a fallu l'aménager, pour que cela reste acceptable. Outre les aspects financiers, lourds pour les entreprises, il y avait notamment des aspects comptables sur lesquels je ne vais pas m'étendre, mais qu'il a fallu régler.

M. Joberton a fait allusion aussi au cadrage des cotisations à l'assurance chômage. Il a sa façon de présenter les choses. Nous avons proposé d'inscrire, dans l'accord, des règles, des lignes directrices, pour fixer aux négociations à venir sur le régime d'assurance chômage, le principe de non-augmentation des cotisations.

Il nous a fallu, du côté de la délégation patronale, un certain temps pour comprendre pourquoi cela ne passait pas du côté des organisations syndicales de salariés. A priori, il n'y avait pas de raison, mais on s'est aperçu que, tel qu'on l'avait rédigé, ça coupait l'herbe sous le pied à leurs revendications, maintenant connues, de demander une sur-cotisation pour les CDD. Donc on l'a retiré, mais cela ne change rien, finalement, sur le fond du problème.

Je vous remercie.