

Accord sur la modernisation du marché du travail

Ce qu'il faut retenir...

La CFTC, a signé l'accord sur la modernisation du marché du travail le 21 janvier 2008. Il ouvre la porte à une revendication forte de la CFTC issue de son Statut du travailleur :
la transférabilité des droits d'une entreprise à une autre.

De nouveaux droits pour les jeunes

- Chômage des jeunes

Tous les salariés de moins de 25 ans qui perdent leur emploi (sauf en cas de démission) pourront désormais toucher une indemnité forfaitaire s'ils n'ont pas suffisamment cotisé.

- Stages

La période de stage dans une entreprise sera décomptée de la période d'essai pour 50% de celle-ci au maximum.

Chaque salarié peut prendre sa vie en main

- Accompagnement anticipé

Les salariés ne seront plus obligés d'attendre la perte de leur emploi pour bénéficier d'un accompagnement du service public de l'emploi. Ils pourront ainsi élaborer un nouveau projet professionnel tout en restant en activité.

- Bilans d'étapes

Tous les salariés pourront bénéficier de bilans professionnels réguliers, réalisés par des prestataires extérieurs à l'entreprise, durant leur carrière. Cela leur permettra de mieux choisir leur évolution professionnelle.

Plus de protection pour tous les salariés

- Fin du CNE

Tout licenciement devra être motivé. Cela signifie la fin du CNE. L'accord fixe d'ailleurs le CDI comme la norme.

- Nouveaux droits

Certains droits accompagnent désormais le salarié lorsqu'il quitte une entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute lourde.

◆ Le droit individuel à la formation (DIF) pourra être utilisé pendant la période de chômage ou dans les deux premières années de présence dans sa nouvelle entreprise.

◆ Les droits à la complémentaire santé et à la prévoyance seront conservés dans les conditions prévues par l'ancien contrat de travail au minimum pendant 3 mois et au maximum pendant 1/3 de la durée d'indemnisation chômage.

- Indemnités doublées

Un salarié qui subit un licenciement pour motif personnel* ou dans le cadre d'une rupture à l'amiable (cf. au dos) bénéficiera désormais d'une indemnité doublée : 1/5^e de salaire mensuel par année de travail contre 1/10^e auparavant.

- Aides à la mobilité

Lorsqu'une mobilité géographique est subie par un salarié, son entreprise devra notamment l'aider financièrement pour ses frais : visite du lieu d'affectation, aide au déménagement, à la recherche de logement, à l'achat d'un véhicule ou pour passer le permis, ...

- Délais d'indemnisation réduits

Un salarié en arrêt maladie pourra bénéficier d'une indemnisation conventionnelle de maladie* dès 1 an d'ancienneté contre 3 ans auparavant. Le délai de carence* est ramené de 10 à 7 jours.

Accord sur la modernisation du marché du travail

Ce qu'il faut retenir...

(...)

Périodes d'essai

La durée de la période d'essai est modifiée et pourra être réduite par la négociation d'entreprises.

Elle sera de 1 à 2 mois pour les ouvriers et employés, 2 à 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, et de 3 à 4 mois pour l'encadrement.

La négociation au niveau des branches déterminera la durée de renouvellement, inférieure ou égale à la période initiale.

Désormais, en cas de rupture, le salarié aura 48 heures de préavis.

Contrat de projet

Le CDD de projet sera mis en place à titre expérimental pour les ingénieurs et cadres.

Si une entreprise a besoin d'un apport extérieur sur une mission, elle pourra établir ce type de contrat pour une durée de 18 à 36 mois.

En cas de rupture, le salarié bénéficiera d'une indemnité de 10% de la rémunération totale (comme les CDD). La rupture sera possible pour motif personnel au bout de 24 mois.

La mise en place de ce contrat nécessite un accord de branche ou d'entreprise.

Rupture à l'amiable

Cette procédure ne remplace pas la démission ou le licenciement. Elle permet à l'employeur et au salarié qui se sont mis d'accord de négocier ensemble la fin du contrat de travail. Le salarié pourra se faire assister par un tiers (conseiller du salarié par exemple)

Après signature de la rupture, chaque partie aura 15 jours pour se rétracter. Pendant cette période la direction départementale du travail devra donner un avis et vérifier la liberté de consentement du salarié.

La nouveauté est que cette rupture donne droit à des indemnités (1/5e de mois par année d'ancienneté) et aux allocations chômage.

La CFTC demande au gouvernement de mettre en œuvre tous les moyens dont auront besoin les directions départementales du travail pour mener à bien cette mission

Et maintenant ?

Désormais, ce sont aux branches d'activité de lancer des négociations pour adapter l'accord aux réalités diverses.

Les branches devront également négocier les dispositifs de formation professionnelle pour les salariés à temps partiels.



Abécédaire juridique

- Licenciement pour motif personnel

Licenciement pour une cause tenant au salarié et basé sur un fait concret.

- Indemnité conventionnelle de maladie

Indemnités journalières versées par la sécurité sociale à un salarié en cas d'interruption de son travail en raison de sa maladie.

- Délai de carence

Période qui s'écoule entre l'ouverture d'un droit et le versement de prestations correspondantes.