

REUNION PARITAIRE DU 9 NOVEMBRE 2007 SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Préambule :

I - FACILITER L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE ET AMELIORER LE PARCOURS EN EMPLOI

Article 1 : Les contrats de travail

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre. Leur utilité économique dans un environnement en perpétuelles fluctuations et dans un contexte de concurrence mondiale est avérée.

Le recours à ces formes d'emploi ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel¹ dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

S'agissant des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité, le chef d'entreprise porte à la connaissance du comité d'entreprise¹, lors des réunions prévues aux articles L.432-4-1 et L.432-4-2 du Code du Travail, les éléments qui l'ont conduit à y recourir. A l'occasion de ces mêmes réunions, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise des éléments à sa disposition qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel, pour la période à venir, à ces mêmes contrats pour accroissement temporaire d'activité.

¹ dans les entreprises qui en sont dotés

Article 2 : L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Afin de faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI, et afin de leur permettre une insertion durable il convient de mettre en œuvre les dispositions ci-après :

a / La durée du stage est prise en compte, dans des conditions à fixer par accord d'entreprise ou de branche, pour la période d'essai, en cas d'embauche dans l'entreprise à la sortie du stage.

b / Lorsque le premier contrat de travail d'un jeune de moins de 25 ans prend fin avant l'expiration d'une période de 4 mois, celui-ci peut bénéficier, à sa demande, d'un examen personnalisé de sa situation et d'un accompagnement spécifique (voir ci-après article 14).

c / Lorsqu'au cours d'une même période de 12 mois suivant sa première embauche, un jeune de moins de 25 ans est involontairement privé d'emploi, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, après avoir accompli 5 mois continus ou non de travail salarié, il perçoit du nouveau régime d'assurance chômage, une allocation forfaitaire² d'un montant à déterminer, s'il reste privé d'emploi pendant au moins 2 mois.

Article 3 : La période d'essai

Afin de permettre au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, la durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 3 mois renouvelables 1 fois pour les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les techniciens,
- 6 mois renouvelables 1 fois pour les cadres.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement.

La durée du préavis réciproque pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence

² Les conditions dans lesquelles cette allocation forfaitaire sera susceptible de s'imputer sur le montant des premiers droits aux allocations chômage ouverts après son versement, seront définies dans le cadre de la fixation des nouvelles règles d'attribution du revenu de remplacement servi par l'assurance chômage.

Article 4 : Le CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis

Le CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis a pour but de répondre à l'incertitude sur la pérennité de certaines activités tout en apportant au salarié les garanties du CDI au cours de son exécution.

Les modalités collectives de mise en œuvre de ce contrat, définies ci-après, ont pour objet d'apporter aux salariés concernés les garanties nécessaires à la sécurisation de leur parcours professionnel lorsqu'ils exercent leur activité dans le cadre d'une organisation du travail par projet³.

a / Le recours à ce CDI n'est possible que lorsque que la durée envisageable pour la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu est supérieure à 18 mois.

b / Lors de sa conclusion, ce CDI doit comporter une clause précisant expressément l'objet pour lequel il est conclu et indiquant que la réalisation de cet objet constitue un motif valable de rupture du contrat.

Il doit également préciser le délai - qui ne peut être inférieur à deux mois - avant lequel le salarié est informé :

- de la rupture de son contrat en raison de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle, sous forme d'un CDI classique, au-delà de la date de réalisation dudit objet, si l'intéressé l'accepte.

c / En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle au-delà de la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu, à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes à celles du contrat initial, l'intéressé bénéficie :

- d'une indemnité de rupture d'un montant égal à celui de l'indemnité de précarité du CDD,
- des allocations du nouveau régime d'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'à l'occasion d'un licenciement classique,
- des mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi.

d / Le recours à ce type de contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée.

En outre, afin que ce type de contrat constitue pour leurs titulaires une véritable étape de carrière, l'accord précité doit prévoir un dispositif spécifique destiné à leur donner les moyens de changer d'activité, en étant préparé à le faire notamment par une formation appropriée au maintien de leur employabilité. Il doit également, dans la même perspective, rechercher comment mieux utiliser la VAE et le passeport formation.

³ Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de celles de l'article L.321-12 du code du travail

Il doit, par ailleurs, préciser les conditions dans lesquelles le salarié pourra, au cours de la période de prévenance prévue au point b / ci-dessus, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Article 5 : L'accès aux droits

Afin de faciliter l'accès à certains droits qui, en raison de leur nature et de l'impact de leur exercice sur le fonctionnement de l'entreprise, sont subordonnés à une condition d'ancienneté :

- toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, à l'exception des missions d'intérim, sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté requise pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie prévues par les accords de mensualisation ;
- dans la même perspective, la condition d'ancienneté de 3 ans prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation de 10 décembre 1977 est ramenée à 2 ans.
- enfin, les branches professionnelles et les entreprises rechercheront les autres assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté dans l'entreprise, en fonction de la nature des droits qui en dépendent.

Article 6 : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a pour objet de faciliter tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

La GPEC constitue ainsi pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes ou externes, choisies ou acceptées et est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels. Elle constitue conjointement pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit :

- s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées,
- prendre appui sur la stratégie définie par l'entreprise,
- être totalement dissociée de la gestion des procédures de licenciement collectif.

Ainsi conçue et mise en oeuvre, la GPEC fournit des éléments simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises, transparents et pédagogiques, destinés à offrir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteurs de leur vie professionnelle.

Si la gestion des emplois et des compétences relève directement des entreprises, l'importance qui s'attache à celle-ci doit conduire les partenaires sociaux des branches professionnelles à

rechercher les moyens d'en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif.

Dans cette optique, ils devront s'attacher :

- à faire connaître aux PME les outils et dispositifs existants susceptibles d'être mobilisés pour faciliter la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des compétences adapté à leur taille,
- à faire connaître et à rendre accessibles aux salariés et aux entreprises les résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles,
- à la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.

Le niveau de la branche et des territoires doit en outre permettre de mettre en place, en liaison entre eux, une logique d'étude sur l'évolution qualitative des métiers qui éclaire les différents acteurs. Les branches et les territoires sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et de compétences.

Une négociation interprofessionnelle précisera les modalités et le périmètre de mise en œuvre des objectifs ci-dessus, à la lumière des enseignements tirés des accords de GPEC déjà conclus.

Article 7 : La formation professionnelle pour les salariés

a / La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels.

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

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

En ce qui concerne plus particulièrement la validation des acquis de l'expérience et le passeport formation, la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualification doit contribuer, sous réserve de ne pas s'en tenir au simple constat de l'expérience passée, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Il importe donc que les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, recherchent les moyens d'en faciliter le développement, notamment par une simplification du dispositif et un

meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui.

De même, doivent être recherchés les moyens:

- d'inciter les salariés à faire un plus large usage du passeport formation,
- de rendre possible l'inscription sur le certificat de travail, outre de l'emploi ou des emplois occupés, des compétences mises en oeuvre ou acquises ainsi que des formations suivies.

b / Pour faire face au déficit de formation des salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée ou qui accèdent le moins souvent à une formation qualifiante et leur permettre d'accéder aux emplois disponibles notamment dans les métiers en tension, le déploiement des dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 doit être accéléré et amplifié (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation). Les partenaires sociaux adopteront les dispositions propres à permettre l'atteinte de cet objectif, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

c / Afin de renforcer la cohérence entre les éléments d'anticipation mis en lumière dans le cadre de la GPEC et la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise, les deux réunions de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir doivent respectivement intervenir avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

Article 8 : La mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle et géographique accroît les possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle constitue également pour eux une protection contre la perte d'emploi.

Les dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle contribuent à cette mobilité.

Afin de faciliter la mobilité choisie, il est souhaitable que celle-ci soit mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière.

En outre, la recherche de mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille participe de la même démarche pour lever les freins à la mobilité géographique interne ou externe. Les différents dispositifs du 1% logement (notamment loca-pass et mobili-pass) et du pass-GRL peuvent être utilement mobilisés à cet effet par les entreprises.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, son entreprise s'emploiera à ce que les modalités de mise en oeuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Il conviendrait enfin, dans le même objectif, de rechercher avec les pouvoirs publics les moyens de faciliter le passage d'un régime à un autre (salarié du public / salarié du privé / travailleur indépendant / employeur).

II – SECURISER LES FINS DE CONTRAT ET AMELIORER LE RETOUR A L'EMPLOI

Article 9 : Privilégier les solutions amiables à l'occasion des ruptures du contrat de travail

Cette démarche de recherche de solutions amiables qui vise à favoriser le recrutement et développer l'emploi, ne doit pas se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice mais au contraire se concrétiser dans des dispositifs conçus pour minimiser les sources de contentieux.

a / La rupture amiable

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise, un nouveau mode de rupture est mis en place parallèlement, auquel l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de recourir.

Ce mode de séparation qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans le cadre collectif ci-après :

- la liberté de consentement des parties est garantie :
 - par la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix, salariée de l'entreprise ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel. Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage,
 - par la possibilité ouverte au salarié de prendre les contacts nécessaires pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement,
 - par la création d'un droit de rétractation du salarié pendant un délai de 15 jours suivant l'accord des parties,
 - par l'homologation de l'accord définitif des parties par un officier ministériel à l'issue du délai de rétractation.
- l'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré :
 - par le versement d'une indemnité de rupture de même nature juridique et de même montant que l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle existe et au moins égale à l'indemnité légale de licenciement majorée de 25% à cette occasion,

- par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement dès lors que la preuve est apportée du versement par l'employeur de l'indemnité de rupture ci-dessus.
- La sécurité juridique du dispositif pour les deux parties résulte de leur accord qui n'est pas subordonné à l'existence d'un différend et qui acquiert l'autorité de la chose jugée en dernier ressort lorsque la réunion des conditions ci-dessus a été homologuée par l'officier ministériel précité.

b / la prévention des conflits nés de la rupture du contrat de travail

Plusieurs aménagements peuvent contribuer à la réalisation de cet objectif et à la recherche de solutions amiables.

- l'obligation de motiver les licenciements

Tout licenciement à l'initiative de l'employeur doit être fondé sur un motif valable qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.

La connaissance par le salarié du motif de son licenciement devrait permettre la réduction du nombre des contentieux.

- le reçu pour solde de tout compte

Il convient de rétablir le caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte en lui rendant sa valeur juridique initiale

- la conciliation prud'homale

Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'origine d'arrangement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite devant le bureau de jugement.

- la prise en compte de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié dans la fixation du montant des dommages et intérêts

En respectant la distinction déjà opérée par la loi entre les licenciements individuels de salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou occupés dans des entreprises de moins de 11 salariés et les autres licenciements individuels, il y a lieu de fixer un plancher et un plafond aux indemnités susceptibles d'être allouées par le juge, en distinguant suivant qu'il s'agit du non respect d'une règle de procédure ou de l'absence de motif de rupture.

- l'amélioration de la lisibilité des droits contractuels

Dans le cours de leurs relations contractuelles, tant les salariés que les entreprises ont besoin de lisibilité et de sécurité en particulier lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer. A cet effet, les trois principes suivants doivent être retenus :

- le contrat de travail, lorsqu'il fait l'objet d'un document écrit, doit déterminer, a priori et de manière limitative, les éléments considérés comme contractuels et nécessitant, de ce fait, l'accord du salarié pour leur modification. Les autres dispositions s'appliquant aux salariés peuvent évoluer avec la source – convention ou accord collectif, décision unilatérale de l'employeur, usages – dont ils sont issus ;
- la proposition de modification d'un élément contractuel doit être exprimée de façon expresse et claire par l'employeur. Le salarié est tenu d'y répondre explicitement; à défaut, son silence vaut acceptation ;
- le salarié doit disposer d'un délai raisonnable pour faire connaître sa réponse.

Article 10 : Rendre leur véritable qualification juridique à des ruptures non imputables à l'employeur

a / Une rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle ne doit pas être considérée comme un licenciement en cas d'impossibilité de reclassement.

b / En outre, la rupture consécutive à un refus de modification du contrat de travail non liée à une suppression d'emploi ne doit pas être considérée comme un licenciement économique.

Article 11 : Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

Pour éviter une rupture provisoire du bénéfice de certains droits entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi, il est convenu :

- que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum de 4 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par l'ancien employeur pour la part patronale⁴.
- qu'ils pourront utiliser au maximum pendant les 12 premiers mois de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, 50% du solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, valorisé sur la base du forfait horaire fixé à l'article D.981-5 du Code du travail (soit 9,15 euros par heure), afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent.

⁴ Pour des raisons techniques de mise en œuvre, cette disposition n'entrera en application que 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 12 : Assurer l'accès à la formation de certains demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi dont le déficit de formation freine leur retour à l'emploi ou qui sont les plus éloignés de l'emploi, bénéficient d'une aide spécifique à la qualification ou à la requalification, prenant en compte la situation du marché du travail et mise en place en liaison avec l'Etat, les régions et les départements.

Cette aide prend la forme d'actions de préparation au contrat de professionnalisation, portant prioritairement sur les savoirs de base. Son financement est assuré par les OPCA de branche et interprofessionnels sur la base d'un pourcentage maximum de 30% des coûts pédagogiques plafonnés à 9,15 € de l'heure sous réserve de la conclusion d'une convention entre l'Etat, les régions, les départements et les organisations représentatives concernées au niveau des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel. Le financement assuré par les OPCA professionnels et interprofessionnels est plafonné à hauteur de l'excédent de couverture du Fonds Unique de Péréquation

Article 13 : Assurer un revenu de remplacement aux chômeurs

L'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs constitue un élément important de la sécurisation des parcours professionnels. Sa mise en œuvre doit être organisée autour des objectifs et des principes ci-après.

a – clarifier la place respective de la solidarité nationale et du dispositif assurantiel afin :

- de permettre la prise en charge de nouveaux publics,
- et de garantir l'indépendance des partenaires sociaux dans la fixation des paramètres du nouveau régime d'assurance chômage.

b - fixer des règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles dans les conditions suivantes :

- Les bénéficiaires doivent être involontairement privés d'emploi (y compris du fait de la réalisation de l'objet précis pour lequel un CDI a été conclu) ou être demandeur d'emploi et avoir perçu de l'entreprise les indemnités de rupture afférentes à une rupture amiable. Ne seraient pas considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés démissionnaires (sauf démission légitime) et ceux dont il a été mis fin au contrat de travail pour abandon de poste.
- Les cotisations patronales et salariales doivent être fixées à un niveau permettant d'assurer le versement de prestations dans des conditions et pendant une durée à déterminer, sans que cela conduise à augmenter les charges des entreprises.
- Les filières doivent être définies afin de répondre au quintuple objectif :
 - de s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable,

- de mieux indemniser - dans le cadre d'un dispositif du même type que les CRP - les allocataires pour des durées plus courtes conjointement à la mise en place de mesures personnalisées d'accompagnement renforcé vers l'emploi,
 - de prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors,
 - d'inciter à la reprise d'emploi,
 - d'assurer une plus grande simplicité et une meilleure transparence du dispositif.
- Le montant de l'allocation doit correspondre, dans la limite d'un plafond, à un pourcentage de l'ancien salaire.
 - Le caractère de revenu de remplacement des allocations ne doit pas être remis en cause. Des aménagements destinés à inciter à la reprise d'emploi peuvent être envisagés, sous réserve d'éviter les dérives conduisant à la transformation du revenu de remplacement en un revenu de complément.

Article 14 : Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Dans le cadre des réformes en cours, le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi devrait constituer une priorité. Pour être pleinement efficace, cet accompagnement devrait répondre simultanément à deux objectifs :

- contribuer à l'accélération du retour à l'emploi,
- mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises.

Cet accompagnement, adapté à la situation de chacun, devrait pouvoir être accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, il conviendrait de mobiliser tout à la fois :

- des moyens humains renforcés faisant appel aux ressources des différents intervenants sur le marché de l'emploi : ANPE, Assédic (dans le cadre de la fusion des réseaux opérationnels), APEC, opérateurs privés, branches professionnelles qui le souhaitent...
- des dispositifs rénovés, permettant au demandeur d'emploi, après une évaluation de sa situation et de ses compétences, de professionnaliser ses démarches, avec l'appui d'un référent qui aurait pour mission de l'accompagner dans la mise en œuvre du plan de retour à l'emploi qu'ils auraient élaboré en commun, en tenant compte de la situation du marché du travail sur le bassin d'emploi, la région, ou l'ensemble du territoire.

Article 15 : S'inscrire dans un cadre de droits et devoirs réciproques

L'efficacité d'un dispositif cohérent et dynamique de prise en charge financière et d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, requiert de ces derniers une démarche active de recherche d'emploi qui s'inscrit dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques et conduit nécessairement à ce que soient clairement définies les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.

En ce qui concerne plus particulièrement l'offre valable d'emploi, celle-ci doit tenir compte, en fonction de l'ancienneté dans le chômage du demandeur d'emploi, de son expérience, de sa formation et des formations qui lui seraient offertes, de son ancienne rémunération et de son lieu de résidence.

Article 16 : Sécuriser le portage salarial

Le portage salarial se caractérise par:

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente,
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté,
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente,
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage,
- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle.

III - RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

Certains des points abordés ci-dessus nécessiteront pour entrer en application une transposition législative, d'autres devront être arrêtés en concertation avec les pouvoirs publics et enfin d'autres encore relèvent de la seule compétence de l'Etat auquel les partenaires sociaux se réservent de faire des suggestions comme en matière d'orientation et de formation initiale ou encore de fiscalité pour faciliter la mobilité géographique.
