

## Bilan accord de modernisation du marché du travail



Conformément à l'agenda social prévu par les partenaires sociaux pour l'année 2011, au second semestre devra être fait un « bilan-évaluation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (notamment les articles 10 et 14) pouvant déboucher sur une nouvelle délibération sur l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels ».

Aux termes de l'article 10 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, « *S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement, les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre :*

- *des clauses de non-concurrence (limites dans l'espace et dans le temps, contrepartie financière, modalités du droit de renonciation de l'employeur) ;*
- *des clauses de mobilité ;*
- *ainsi que, lorsqu'elles existent, des délégations de pouvoir (étendue de la délégation...)* ».

Une négociation interprofessionnelle précisera dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, les modalités d'intégration et de mise en œuvre des principes ci-dessus dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement ».

Au second semestre, nous devons donc prendre nos responsabilités et négocier sur ce thème. Il serait dommageable d'attendre à nouveau l'intervention du législateur pour nous forcer à négocier, à l'instar de ce qu'il s'est passé pour les groupes d'employeurs.

Bien que l'agenda social ait été particulièrement chargé en ce début d'année 2011, la CFE-CGC a fait, avec les partenaires sociaux, un travail de fond en amont et se tient prête pour négocier sur ce sujet et faire des propositions concrètes.

En effet, dans le cadre de la mise en place d'un groupe de travail, qui est suspendu depuis le 29 mars 2010, les partenaires sociaux se sont attachés à dresser un panorama, le plus exhaustif possible, du droit positif applicable aux clauses de non-concurrence, de mobilité et à la délégation de pouvoir. Il en ressort un constat : la jurisprudence a très largement encadré ces clauses. Restent néanmoins un certain nombre d'incertitudes juridiques.

La CFE-CGC s'est placée en tant que force de proposition afin de pallier ces incertitudes et en redessinant les contours du régime de clauses juridiques qui impactent directement le personnel de l'encadrement.

Dans le cadre de la négociation à venir, la CFE-CGC sera donc en mesure de présenter un projet d'accord guidé par la finalité suivante : sécuriser au maximum les salariés soumis aux clauses précitées, tant en termes d'information que de justification de la clause mise en place. Les idées-forces en seront les suivantes : l'information du salarié lors de la conclusion de la clause sur les conditions de sa mise en œuvre ; le principe de justification de l'existence de la clause (au regard notamment de l'intérêt de l'entreprise ou des caractéristiques du poste ou de l'activité) ; le principe de détermination de l'étendue et du périmètre de la clause ; le principe de la contractualisation et de l'indemnisation de la délégation de pouvoir.

Toute l'actualité  
sur [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)