

### Les réactions de la négociation collective à la crise

par Isabel ODOUL ASOREY,

Maître de conférences, Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense

#### PLAN

##### I. Les incidences de la crise sur la négociation collective

- A. L'infléchissement de la négociation salariale
- B. L'activation en demi-teinte de la négociation sur l'emploi

##### II. Les réponses de la négociation collective à la crise

- A. Une négociation conjoncturelle
- B. Une négociation structurante

**De cette ampleur, la crise financière imprime fortement le contexte économique et social dans lequel se déploient aussi les relations professionnelles. Elle a ainsi pu avoir des incidences sur la pratique de la négociation collective par les interlocuteurs sociaux.**

**Ces incidences ne sont pas totalement perceptibles en France. Le suivi de la négociation collective reste à ce jour partiel. Plusieurs études contribuent néanmoins à en saisir les contours, parmi lesquelles le bilan annuel établi par la Direction générale du travail (1). Ce rapport dresse un panorama de la négociation collective à partir des accords collectifs déposés auprès de l'administration (2).**

**Des répercussions de la crise sur la pratique de la négociation collective se manifestent, à considérer l'évolution des thèmes, mais aussi du contenu des accords collectifs conclus.**

**Les réactions de la négociation collective à la crise n'y sont toutefois pas réductibles. Elles ont aussi pris la forme de mesures établies par accord collectif en réponse à la crise. Plus ou moins sollicités par les pouvoirs publics, les interlocuteurs sociaux ont investi la voie de la négociation collective pour parer aux effets de la crise (3).**

**Ce double mouvement des réactions de la négociation collective s'observe à divers degrés dans la majorité des Etats de l'Union européenne (4). Seront ainsi envisagées les incidences de la crise sur la négociation collective, puis les réponses de la négociation collective à la crise.**

## I. Les incidences de la crise sur la négociation collective

En France, la pratique de la négociation collective n'a pas connu de rupture majeure depuis l'irruption de la crise. Elle s'est maintenue à un bon niveau quantitatif à s'en tenir au nombre d'accords collectifs conclus.

Néanmoins, la crise ayant entraîné une détérioration brutale et importante du marché économique et du marché du travail, doublée d'une incertitude accrue sur leur évolution, elle a pesé sur les termes de la négociation et, partant, sur ses résultats. On constate ainsi une évolution dans les objets et le contenu des accords collectifs conclus depuis 2008.

Deux tendances se manifestent nettement : l'infléchissement de la négociation salariale et l'activation en demi-teinte de la négociation sur l'emploi.

### A. L'infléchissement de la négociation salariale

La négociation salariale a fortement réagi à la crise. Si le thème des salaires est resté le premier thème abordé par les accords collectifs, la négociation salariale s'est nettement détériorée.

(1) Cf. *La négociation collective en 2010*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris, 2011.

(2) Il ne recouvre donc pas l'angle mort tenant à l'absence de négociation.

(3) J. Freyssinet « Les négociations collectives et les politiques publiques face aux "conséquences sociales" de la crise économique », *Revue de l'OFCE* 2010/4 n° 115 p. 81.

(4) Cf. « Industrial relations in Europe 2010 », rapport de la Commission européenne, F. Turlan « L'état des relations sociales en Europe à la sortie de la crise », *Liaisons sociales Europe* 2011 n° 272 ; V. Glassner et M. Keune, « Surmonter la crise ? Négociation collective en Europe pendant le ralentissement économique », ILO Turin, 25-27 novembre 2009.

La négociation salariale de branche connaît un ralentissement important. Le regain observé de manière continue de 2005 à 2008 a marqué un coup d'arrêt. Nettement moins d'accords ou d'avenants salariaux ont été conclus au niveau des branches en 2009 (5). Ce niveau atteint en 2009 semble s'être stabilisé depuis. Elle aussi amorcée en 2009, la décrue des augmentations salariales s'est en revanche poursuivie (6). Cette modération salariale s'explique par un faible niveau d'inflation et un contexte économique difficile à l'évolution très incertaine (7).

L'infléchissement de la négociation salariale de branche a pu être amorti par plusieurs dispositifs, à commencer par celui du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) légal. La double revalorisation automatique du SMIC intervenue en 2008 a favorisé un maintien de la négociation salariale, malgré l'irruption de la crise. Elle a conduit des branches à signer plusieurs accords ou avenants sur les salaires au cours de l'année. Le SMIC légal a alors agi comme un levier déterminant de la négociation salariale en période de crise financière, économique et sociale. Cet effet a été soutenu par un plan d'action gouvernemental initié dès 2005, dont la priorité est la remise au niveau du SMIC légal des premiers coefficients des grilles de branche. Cette remise à niveau connaît une lente progression (8).

L'impact de la crise est d'autant plus net que la négociation salariale de branche relève d'obligations et/ou d'incitations légales (9). Elle a ainsi pu être alimentée par l'obligation de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, au plus tard le 31 décembre 2010, posée par la loi du 23 mai 2006 (10). L'article 27 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur du pouvoir d'achat a de plus institué une incitation

financière pour l'alignement des *minima* conventionnels sur le SMIC (12).

S'est ainsi déployée une négociation de branche sur les salaires, *a minima* en dépit de multiples stimulations des pouvoirs publics.

Les répercussions de la crise sur la négociation salariale sont encore plus saillantes au niveau de l'entreprise.

Des accords collectifs d'entreprise visent non plus à augmenter la rémunération des salariés, mais à en assurer le maintien. En revanche, la négociation collective a moins développé la réduction des rémunérations en échange d'un maintien de l'emploi (13). En droit français, la baisse des salaires par accord collectif se heurte à l'exigence de l'accord individuel de chaque salarié (14). La crise affecte aussi la tenue des négociations salariales, lesquelles s'inscrivent dans un climat plus conflictuel, en particulier dans les entreprises.

L'évolution rend également compte d'une réduction croissante de la part des salaires dans la rémunération, notamment par la négociation collective. Non sous l'impulsion des pouvoirs publics (15), le niveau de l'entreprise traduit un net accroissement de la négociation sur l'épargne salariale et, plus largement, la participation aux résultats de l'entreprise (16). La part de la négociation collective s'avère toutefois relative. Les textes sur l'épargne salariale prennent le plus souvent la forme de plans d'action unilatéraux ou d'accords conclus selon des modalités dérogeatoires au droit commun (17).

Le constat corrobore une négociation collective difficile sur le thème des salaires et plus largement sur le pouvoir d'achat. En offrent aussi l'illustration les premiers résultats, sans doute prévisibles, de l'obligation de négocier sur la prime de partage des profits instituée par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 (18).

(5) Le nombre d'accords conclus sur les salaires enregistre une baisse de 10 % en 2009, *La négociation collective en 2009*, ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, 2010.

(6) « *Le niveau des augmentations prévues par les accords de branche et les recommandations patronales amorce dès 2009 une tendance à la baisse qui s'amplifie nettement en 2010* », *ibid.*, p. 266.

(7) « *En effet, la faible revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et la persistance de difficultés économiques ont conduit une majorité de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima très inférieurs à ceux des années précédentes (...)* », *La négociation collective en 2010*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2011 p. 266.

(8) Encore moins de 90 % des branches, tous secteurs confondus, disposaient d'une grille conforme au SMIC en 2010, *La négociation collective en 2010*, *supra*, p. 257.

(9) Not. art. L. 2241-1 al. 1 C. Trav. « *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires* ».

(10) L. n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

(12) Article 27 (I) de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, dont l'entrée en vigueur a été portée au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (cf. art. 1<sup>er</sup> du décret n° 2010-1777 du 31 décembre 2010).

(13) Cette démarche par la négociation collective s'observe plus nettement dans d'autres Etats de l'Union européenne. Cf. F. Turlan « *L'état des relations sociales en Europe à la sortie de la crise* », *Liaisons sociales Europe*, 2011 n° 272.

(14) Dans la mesure où est impliquée une modification du contrat de travail, plusieurs entreprises ont contourné la difficulté en recourant au volontariat des salariés pour réduire les rémunérations, le plus souvent en échange du maintien de l'emploi (Hertz, Hewlett packard...).

(15) Not. L. n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

(16) *La négociation collective en 2010*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2011 p. 464.

(17) *Ibid.*, p. 22.

(18) L. n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011, article 1<sup>er</sup>, XIII et XIV. Cf. R. Vatinet « *Une étrange prime de partage des profits* », *JCP Soc.* 2011 n° 36, 1385, p. 11 ; *Liaisons soc. quot.* 2011 n° 206, revue de presse du 10 au 16 octobre 2011.

La crise pèse donc fortement sur la négociation salariale, en particulier sur le plan qualitatif.

## B. L'activation en demi-teinte de la négociation sur l'emploi

Une amplification de la négociation sur l'emploi se manifeste à tous les niveaux de négociation. Un accroissement s'observe surtout en 2009, notamment au niveau des branches (avec 111 accords collectifs de branche conclus sur ce thème, contre 19 en 2008) (19).

A cet essor de la négociation sur l'emploi a pu contribuer l'action des pouvoirs publics, en particulier l'incitation financière relative à l'emploi des salariés âgés instituée par la loi du 17 décembre 2008 (20). Ceci étant, la majorité des textes conclus dans ce cadre ont pris la forme de plans unilatéraux.

La hausse massive du chômage depuis 2008 a aussi affecté les termes de la négociation sur l'emploi. La majorité des accords collectifs de branche conclus sur l'emploi des salariés âgés sont consacrés au maintien dans l'emploi, plutôt qu'à l'accès à l'emploi (21). Le

préambule de ces accords fait parfois même référence à la crise (22).

L'emploi est resté un thème important de négociation au niveau des branches, tout en renouant avec un niveau plus proche de celui des années antérieures à 2009. Ce thème de négociation s'est enrichi d'une approche nouvelle par la conclusion d'accords collectifs sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), depuis l'instauration d'obligations légales de négocier sur ce point (23).

La crise a plus largement mis en exergue la question du maintien de l'emploi, y compris au niveau de l'entreprise. Elle a en cela activé une négociation sur l'emploi en demi-teinte.

Loin d'avoir suscité un essoufflement de la pratique de la négociation collective, la crise paraît en avoir plutôt renouvelé les termes. A ce renouvellement a aussi contribué l'investissement par les interlocuteurs sociaux de la négociation collective, pour répondre aux effets de la crise.

## II. Les réponses de la négociation collective à la crise

La négociation collective a aussi réagi à la crise en se manifestant comme un levier d'action pour y faire face. Les effets massifs et rapides sur le marché du travail ont conduit les interlocuteurs sociaux à adopter des mesures, notamment par accord collectif. Si une approche conjoncturelle a pu être privilégiée (A), une approche structurante s'esquisse (B).

### A. Une négociation conjoncturelle

Plusieurs accords collectifs ont été conclus sous l'égide de la crise depuis 2008, d'abord destinés à en limiter l'impact sur l'emploi des salariés et à amortir ses conséquences sur les victimes du chômage.

Au niveau national et interprofessionnel, cette démarche des interlocuteurs sociaux s'inscrit en forte interaction avec celle des pouvoirs publics (24). Elle tient notamment à la gestion paritaire de plusieurs dispositifs

(19) *La négociation collective en 2009*, ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, 2010. Le thème de l'emploi a aussi été très investi par la négociation nationale et interprofessionnelle en 2009 (cf. *infra*).

(20) L. n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009. Cette loi a introduit une pénalité de 1 % de la masse salariale applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couverts par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés (L. 138-24 et s. CSS). Voir aussi l'obligation de négociation triennale posée par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (art. 2242-15 et s. C. Trav.). Cf. P.-Y. Verkindt « La négociation sur les seniors », *Dr. soc.* 2009, p. 915.

(21) « (...) l'objectif de maintien en emploi des seniors a été plus souvent retenu que celui du recrutement », Bilan annuel de la négociation collective 2010, cité *supra*, p. 389.

(22) Selon le préambule de l'accord national sur l'emploi des seniors conclu dans la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (8 décembre 2009) : « Les parties signataires tiennent à souligner que, le secteur étant, aujourd'hui, particulièrement touché par la crise, la négociation sur les salariés âgés se déroule dans une conjoncture économique

*très incertaine* » (voir aussi l'accord national de la métallurgie sur l'emploi des salariés âgés du 4 décembre 2009).

(23) Introduites par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 dans les branches ou dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. 2242-15 et s. C. Trav.). Plusieurs accords collectifs de branche ont été signés en 2009 et 2010 pour promouvoir la démarche de GPEC dans les entreprises. Voir aussi l'accord national interprofessionnel sur la GPEC conclu 14 novembre 2008.

(24) Sur l'évolution des rôles respectifs des interlocuteurs sociaux et des pouvoirs publics face aux effets d'une crise sur le marché de l'emploi, cf. J. Freyssinet « Les négociations collectives et les politiques publiques face aux "conséquences sociales" de la crise économique », *Revue de l'OFCE* 2010/4, n° 115 p. 81. « L'expérience des années 2008 et 2009 ne validerait pas l'hypothèse selon laquelle les "partenaires sociaux" négocieraient des mesures réservées aux insiders et abandonneraient les outsiders à la responsabilité des pouvoirs publics ». L'auteur souligne la voie empruntée d'un « tripartisme masqué » (spéc. p. 107). Sans pour autant être institutionnalisé, le tripartisme n'est pas si masqué. En témoigne notamment l'accord tripartite « Plan rebond pour l'emploi » acté le 15 avril 2010 (*infra*).

intéressant l'emploi, parmi lesquels l'assurance chômage ou la formation professionnelle.

Les interlocuteurs sociaux ont notamment réagi en concluant, le 8 juillet 2009, un accord national interprofessionnel (ANI) sur « *la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi* ». L'exposé des motifs de l'accord est tout aussi évocateur. Cet accord vise à prendre des mesures complémentaires pour « *limiter au maximum les conséquences sociales de la crise économique* ». De manière plus ou moins innovante, il facilite l'accès au chômage partiel (25), encadre le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ou la mobilité des salariés. Il institue aussi des mesures destinées aux actifs les plus exposés (jeunes, salariés âgés, chômeurs en fin de droit...). Plusieurs mesures impliquent un soutien de l'Etat, notamment financier (26). Les dispositions de cet accord « *revêtent un caractère exceptionnel et temporaire* ». Elles ont cessé de s'appliquer le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Un autre accord national et interprofessionnel sur « *la gestion sociale des conséquences de la crise* » a été signé le 19 mai 2010 (27). Il s'agissait alors de parer à la situation des demandeurs d'emploi qui arrivaient au terme de leur droit à l'assurance chômage, par des mesures co-financées par l'Etat et les régimes sociaux. Cet accord collectif organise la contribution du régime d'assurance chômage au financement du « *Plan rebond pour l'emploi* » issu d'une convention tripartite à durée déterminée conclue le 15 avril 2010.

Face à la situation de l'emploi des jeunes, les interlocuteurs sociaux se sont saisis de ce thème de manière spécifique. Un cycle de négociation nationale et interprofessionnelle a abouti à la conclusion de quatre ANI en 2011. Le premier accord collectif porte sur l'accompagnement, conclu le 8 avril 2011, des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi. Selon le préambule de cet accord, « *Afin d'aider les jeunes à accéder au marché du travail, à la suite des difficultés conjoncturelles récentes, des mesures concrètes et temporaires sont prévues par le présent accord, dont certaines sont financées, à titre exceptionnel, par le FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)* ». Conclu le 11 juillet 2011, le dernier accord est relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Le second volet porte sur la levée des freins matériels à l'emploi des

jeunes. Il institue notamment une aide financière exceptionnelle pour faire face aux frais liés à l'emploi (mobilité, restauration, tenue vestimentaire...). Ce dispositif est applicable du 1<sup>er</sup> novembre 2011 au 31 décembre 2012.

Nombre d'accords collectifs conclus pour limiter l'impact de la crise se démarquent ainsi par leur durée déterminée. La négociation collective entend alors favoriser des réponses rapides et concrètes, en particulier pour endiguer les effets massifs sur l'emploi. Ces accords ou mesures à durée déterminée permettent d'intégrer sinon le caractère provisoire de la crise, du moins l'incertitude de son évolution (28). La durée déterminée n'excluant d'ailleurs pas le renouvellement.

Cette approche conjoncturelle a aussi alimenté la négociation collective au niveau de l'entreprise. La crise s'est manifestée avec force et brutalité dans les entreprises, en particulier dans le secteur industriel. Depuis, la multiplication des annonces de suppressions d'emplois, de fermetures d'entreprise ou de sites, de plans de réduction des effectifs jalonne le quotidien. Dans ce contexte, la négociation collective a été sollicitée pour établir des mesures d'amortissement ou d'ajustement urgentes et/ou temporaires, parfois légalement subordonnées à la conclusion d'un accord collectif.

Pour limiter les effets de la crise à court terme, les accords collectifs d'entreprise ont surtout investi le terrain du chômage partiel, couplé dans certains cas avec la formation professionnelle et la flexibilisation du temps de travail. L'« *Accord social de crise du 27 mars 2009* » conclu chez Renault pour garantir le maintien de l'emploi et des revenus en offre une illustration. Signé pour une durée déterminée de quelques mois, cet accord a été renouvelé plusieurs fois. Face aux restructurations, la négociation collective a surtout revêtu les atours d'une négociation de gestion, souvent donnant-donnant avec l'emploi sur la balance. Elle a aussi pris les atours d'une négociation de fin de conflit (29).

La crise a donc alimenté une négociation collective conjoncturelle, sans pour autant freiner une négociation plus structurante.

(25) Le chômage partiel a été au cœur des négociations collectives menées pour faire face à la crise, cf. F. Turlan « L'état des relations sociales en Europe à la sortie de la crise », Liaisons sociales Europe 2011 n° 272.

(26) Cet accord complète les mesures gouvernementales adoptées pour soutenir l'emploi et prévoit des mesures dont la mise en œuvre implique un soutien l'Etat, notamment s'agissant du chômage partiel. Voir aussi la Convention Etat-Unédic du 4 décembre 2009 relative au dispositif provisoire de l'activité partielle de longue durée.

(27) Accord agréé le 27 juillet 2010.

(28) Les interlocuteurs sociaux ont récemment convenu d'assurer une veille mensuelle de la situation économique, afin de pouvoir prendre rapidement les décisions qui relèvent de leur responsabilité.

(29) Parfois très médiatisée (Caterpillar, Faurecia, Continental...).

## B. Une négociation structurante

Les réponses de la négociation collective à la crise ne paraissent pas tenir seulement à la conclusion d'accords collectifs adoptant des mesures d'urgence ou provisoires.

Les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux étaient engagés avant la crise dans une réforme structurelle du marché du travail et de l'emploi. Cette démarche avait notamment abouti à l'accord national interprofessionnel portant modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 (30).

L'ampleur et la brutalité de la crise financière ont modifié la donne économique et sociale, sans pour autant remettre en cause la poursuite de cette démarche. Plusieurs ANI à durée indéterminée ont été conclus dans le prolongement de cet accord national du 11 janvier 2008. Ainsi en est-il de l'accord collectif du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'accord sur le portage salarial conclu le 23 juin 2010 ou des accords collectifs relatifs à l'emploi des jeunes signés en 2011. Les interlocuteurs sociaux ont ainsi engagé des modifications pérennes de la réglementation intéressant l'emploi.

L'approche structurante de la négociation collective s'est aussi déployée en matière de formation professionnelle. Ce thème de négociation connaît un fort regain, notamment à la faveur d'un approfondissement de la « *sécurisation des parcours professionnels* ». Le nombre d'accords collectifs de branche portant sur ce thème a fortement augmenté en 2010. Beaucoup de ces accords s'inscrivent dans le cadre de l'ANI du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie (31).

Comme on l'a observé, il est difficile de faire un net départage entre ce qui relève de la mise en œuvre de l'ANI du 11 janvier 2008 et ce qui participe d'une réaction plus ou moins immédiate à la détérioration du marché du travail (32). Il importe aussi de considérer les interactions qui jalonnent l'action normative des pouvoirs publics et des interlocuteurs sociaux, notamment sous l'impulsion de la loi du 31 janvier 2007 (33).

Au niveau national et interprofessionnel, l'action normative des interlocuteurs sociaux intéressant l'emploi interagit fortement avec celle des pouvoirs publics. La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels en offre aussi l'illustration. Elle pérennise l'encadrement du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif amorcé, à titre temporaire, par l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009. Elle aménage plusieurs réglementations pour favoriser l'emploi des jeunes en reprenant ou s'inspirant des mesures issues d'accords collectifs (apprentissage, stage, contrats et périodes de professionnalisation) (34). Elle dote aussi d'une base légale le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), créé par les interlocuteurs sociaux en coordination avec l'État dans un ANI du 31 mai 2011 (35). En revanche, cette loi réforme la législation sur les groupements d'employeurs, dont elle assouplit l'accès et le fonctionnement, pour pallier l'absence d'accord collectif national conclu sur ce sujet (36). Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2011 (37).

Davantage de recul – et d'évaluation – devraient permettre de déceler si la crise a conduit à infléchir ou au contraire à accélérer la modernisation du marché du travail engagée en 2008, notamment par la négociation collective. En revanche, nul doute qu'elle alimente la question des parts respectives des interlocuteurs sociaux et des pouvoirs publics pour y faire face.

**Isabel Odoul Asorey**

(30) Lequel a inspiré la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (not. « La flexisécurité à la française », *SSL* 21 janvier 2008 n° 1337 ; Dr. soc. mars 2008 ; G. Auzero, *RDT* 2008, p. 152 ; A. Fabre, F. Lefresne, C. Tuchsirer « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Une tentative d'évaluation », *Revue de l'OFCE*, 2008/4 n° 107, p. 5).

(31) Dont un avenant relatif aux conditions d'éligibilité au CIF-CDD a été conclu le 3 mars 2011.

(32) J. Freyssinet « Les négociations collectives et les politiques publiques face aux "conséquences sociales" de la crise économique », *Revue de l'OFCE*, 2010/4 n° 115, p. 81.

(33) L. n° 2007-130, art. 1<sup>er</sup> et s. C. Trav.

(34) Notamment des mesures établies par l'accord national du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ou de l'ANI sur la modernisation du marché du travail de 2008.

(35) Not. D. Baugard, *Le contrat de sécurisation professionnelle*, *RDT* 2011 p. 570.

(36) Article 30 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 : « *Les articles 31-39 de la présente loi entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles* ». En ce sens également, les dispositions de loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 sur la prime de partage des profits s'appliquent « *jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, au plus tard le 31 décembre 2013, sur le partage de la valeur ajoutée (...)* ».

(37) « *Les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles* ».