

**"LA SECURISATION DE L'EMPLOI" :
CE QUE DIT LA LOI 2013-504
DU 14 JUIN 2013***L'éditorial du Secrétaire Général Jean-Claude MAILLY*

Le législateur, avec quelques adaptations et précisions, a repris l'essentiel du contenu de l'ANI du 11 janvier 2013 que nous n'avons pas signé. Ce bulletin en fait une analyse. Il comprend également un tract disponible sur le site internet confédéral.

Notre première réaction, à savoir « la flexibilité c'est maintenant, les droits nouveaux, demain peut-être » est confirmée.

Cet accord et la loi sont appuyés par le gouvernement, les milieux financiers ainsi que la Commission Européenne, au même titre que la réduction des dépenses publiques ou un nouveau tour de vis sur les retraites. Cela est révélateur.

A partir du moment où la logique d'austérité est en vigueur, cela conduit à des rigidités économiques et à de la flexibilité sociale.

« La sécurisation de l'emploi » comme la pression sur le pouvoir d'achat ou celle sur les dépenses publiques et sociales en sont l'expression.

Les salariés vont découvrir, au fur et à mesure, leur impact, qui plus est en période de récession économique et de plans sociaux.

A FORCE OUVRIERE nous ne déconnectons pas les questions d'emploi des questions de politique économique globale, tant au plan national qu'europpéen. C'est ce qui nous permet de ne pas considérer le social comme un instrument d'accompagnement.

Nous savons aussi qu'à force de tout vouloir renvoyer au niveau des entreprises, c'est la négociation nationale, de branche comme interprofessionnelle, qui va être de plus en plus menacée, c'est-à-dire la solidarité et un minimum d'égalité de droit, valeur républicaine.

Ce document a pour objet de vous armer. Faites en bon usage.

Amitiés syndicalistes.

Article 1^{er} : complémentaire santé, prévoyance et portabilité

1/ Les modalités de mise en place de la couverture complémentaire santé

L'article 1^{er} organise, à terme et en trois temps, la généralisation de la couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Avant le 1^{er} juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engageant une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1^{er} janvier 2016.

Du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, en l'absence d'accord de branche, les entreprises dans lesquelles a été désigné un délégué syndical engageant une négociation sur ce thème.

A défaut d'accords de branche ou d'entreprise, et au plus tard le 1^{er} janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur.



Il résulte donc de la loi une véritable généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2016 alors que l'ANI ne l'envisageait que pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés.

2/ le choix de l'organisme assureur : la fin des clauses de désignation

La loi votée par l'Assemblée Nationale et le Sénat prévoyait initialement la possibilité pour les interlocuteurs sociaux de désigner, notamment au niveau d'une branche, un organisme assureur unique et de l'imposer ensuite à tous les employeurs du secteur. En matière de prévoyance et complémentaire santé, ces clauses de désignation permettent d'assurer, une mutualisation des risques en faisant baisser le coût de la cotisation, une solida-

rité entre les travailleurs, une égalité de traitement entre tous les salariés de la branche et permettent également la réalisation d'actions de prévention dans la profession.

Malgré ces avantages, dans une décision du 13 juin 2013 (décision 2013-672 DC), le Conseil Constitutionnel a déclaré cette partie de la loi et l'article 912-1 du code de Sécurité Sociale inconstitutionnel et donc inapplicable.

Le Conseil considère que le mécanisme des clauses de désignation porte une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle des employeurs. Il estime que les employeurs doivent pouvoir choisir individuellement l'organisme assureur, même si cette liberté des employeurs a pour conséquence de rendre impossible une mutualisation des risques et engendre une augmentation du coût de la cotisation que les salariés devront payer.



Au prétexte de « sécurisation de l'emploi », et avec la généralisation de la complémentaire santé dans les termes que souhaitaient les signataires de l'ANI, les salariés vont donc subir une diminution non maîtrisable de leur pouvoir d'achat.

3/ le contenu de la couverture minimale

La couverture minimale comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- la participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,
- le forfait journalier,
- les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un décret déterminera notamment le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux mentionnés au point trois entrant dans le champ de cette couverture. **L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture.** Cependant, les modalités spécifiques de ce financement, en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel, seront déterminées par décret.



La loi instaure une participation de l'employeur à au moins 50 % ce qui est plus favorable que le contenu de l'ANI qui avait figé la participation employeur à 50 %.

4/ La couverture prévoyance

Avant le 1^{er} janvier 2016, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.



La loi instaure une obligation de négocier dans les branches, avant le 1^{er} janvier 2016, pour mettre en œuvre une couverture collective prévoyance alors que l'ANI, dans une note de bas de page, ne faisait qu'indiquer que « les parties signataires souhaitent que les branches ouvrent une négociation ».

5/ La portabilité prévoyance

L'article 1^{er} de la loi relative à la **sécurisation de l'emploi généralise également le maintien, à titre gratuit, pour les salariés de la couverture contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

Article 5 : le compte personnel formation et le conseil en évolution professionnelle

A. Le compte personnel formation

L'article 5 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi modifie l'article L.6111-1 du code du travail et met en place un **compte personnel formation**, notamment pour les salariés.

Comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, ce compte est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire.

Il est alimenté chaque année selon les modalités actuelles du DIF ainsi que par des abondements complémentaires (notamment de l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L.6314-1) en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.



Malgré sa présence dans la loi et le code du travail, le compte personnel formation n'est pas opérationnel. Une négociation nationale interprofessionnelle relative au compte personnel formation devrait avoir lieu au cours du deuxième semestre 2013.

A cette occasion, FO portera la revendication d'un dispositif efficace, assurant l'accès à des formations certifiantes et qualifiantes pour tous les travailleurs.

En effet, il ne nous semble pas qu'il soit actuellement possible de considérer ce compte comme étant un nouveau droit puisqu'il repose sur le DIF actuel, ni que ce compte soit réellement personnel au salarié puisque le choix de la formation sera encadré.

B. Le conseil en évolution professionnelle

La loi crée un article L.6314-3 du code du travail qui dispose que tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation lui permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;

- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.



S'agissant du conseil en évolution professionnelle, FO s'interroge toujours sur sa plus-value à côté notamment du bilan de compétences et du congé de bilan de compétences.

Parce qu'il s'inscrit dans le service public de l'orientation mais peut donner lieu à mobilisation du compte personnel formation, FO se demande s'il ne s'agit pas de rendre un conseil payant dans le cadre d'un service gratuit.

Article 6 : la mobilité volontaire sécurisée

Ce nouveau dispositif vise à ce que, **dans les grandes entreprises** (les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés), tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, **peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise**, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L.6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.

Cette période est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. L'avenant prévoit également les situations et les modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.



Pour FO ce n'est pas un nouveau droit puisque l'employeur doit donner son accord.

Par ailleurs, cette période n'est pas mieux « sécurisée » que le congé sabbatique puisque le retour anticipé dans l'entreprise d'origine reste soumis à l'acceptation de l'employeur. A défaut d'avoir obtenu cet accord, le salarié se retrouve potentiellement sans droit, sans statut et sans ressource.

Il est à craindre que ce nouveau dispositif soit surtout utilisé par certains employeurs comme mesure de flexibilité externe.

Article 8 : les délais de consultation des institutions représentatives du personnel et les délais d'expertise, la base de données unique, l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Cet article introduit de nombreuses modifications s'agissant du fonctionnement des institutions représentatives du personnel dont voici les principales :

a) La consultation du comité d'entreprise

La loi fixe le principe selon lequel les délais de consultation sont fixés par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise. A défaut d'accord un décret interviendra pour les fixer en sachant qu'ils ne peuvent pas être inférieurs à 15 jours.

A l'expiration du délai le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Le juge statue dans un délai de huit jours.



La loi pose ainsi une présomption de consultation. Assimiler à un avis, l'absence d'avis du CE revient à les déposséder de son autonomie dans l'exercice de sa mission. L'assimiler à un avis négatif représente de surcroît une ingérence dans l'expression des intérêts des salariés dont il assure la représentation collective, à la faveur d'une investiture électorale. Or c'est bien par l'intermédiaire de leurs délégués que les travailleurs ont vocation, selon les termes de l'alinéa 8 du Préambule de 1946, d'exercer leur droit à la participation.

Selon la jurisprudence actuelle, le CE peut refuser de rendre son avis, tant qu'il ne dispose pas des informations prévues par loi. Avec les règles actuelles, les IRP ne peuvent plus forcer l'employeur en retardant la remise d'un avis et n'ont plus d'autre option que de saisir le juge des référés.

b) La consultation sur les orientations stratégiques

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

c) La base de données économique et sociale

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont désormais mis à la disposition de ses membres dans la base de données.

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État. Cette base de données économiques et sociales rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

Investissements ; Fonds propres et endettement ; Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; Activités sociales et culturelles ; Rémunération des financeurs ; Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ; Sous-traitance ; le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

La base de données est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.



Le décret va-t-il reprendre l'intégralité des indicateurs réglementaires actuels ou en opérer une synthèse avec le risque d'une perte massive d'informations pertinentes ?

Le texte procède par ailleurs a un renversement radical de la responsabilité en matière d'information des IRP. En effet, la base de données étant mise à disposition, l'employeur n'a plus à transmettre l'information et il reviendra au CE de trouver l'information pertinente.

d) Les expertises

L'expert-comptable ou l'expert technique **remet son rapport dans un délai raisonnable** fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne peut être prorogé que d'un commun accord.

L'accord ou, à défaut, le décret détermine également le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande.

e) Le crédit d'impôt compétitivité emploi

Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt compétitivité emploi et leur utilisation **sont retracées dans la base de données économiques et sociales. Le comité d'entreprise est informé et consulté**, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. **Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.** Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

f) L'instance ad hoc de coordination des CHSCT

Sur un projet commun à plusieurs établissements, **l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique** par un expert agréé et qui peut rendre un avis au titre des articles L.4612-8, L.4612-9, L.4612-10 et L.4612-13.

La loi fixe la composition de cette instance de coordination et notamment trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d'un au-delà de quinze comités. Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés.

L'expert remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État.

À l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernées par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis.



La création d'un CHSCT de coordination, en cas de projet commun à plusieurs établissements, est une possibilité d'ouverte à l'employeur, qui peut, ou non, la mettre en œuvre. La loi parle d'instance de coordination dotée d'une expertise unique (l'art L.4616-3) et pas d'une consultation unique (L.4616-1).

La composition de l'instance de coordination est susceptible de poser des problèmes dans la mesure où le(s) représentant(s) du ou des CHSCT concerné(s) devra disposer d'un mandat pour lequel il n'y a aucune précision.

Par ailleurs, le CHSCT étant composé de différents collègues, la représentation de ces différents collègues pourrait poser des difficultés et des tensions internes aux CHSCT locaux, tensions qui pèseront sur le bon déroulement des travaux, et la possibilité offerte à la conclusion d'un accord d'entreprise ne garantit pas le caractère plus favorable des modifications en matière de composition et de fonctionnement.

Enfin, le raccourcissement des délais d'expertise dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (article L.4614-12-2) rend très difficile la conduite même de l'expertise, pourtant déterminante dans de tels projets. Cette difficulté est renforcée par le fait que cette exper-

tise sera unique, et donc effectuée sur plusieurs établissements aux problématiques souvent différentes en termes d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Article 9 : les administrateurs salariés dans les très grandes entreprises

Dans les sociétés qui emploient au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, il est stipulé dans les statuts que l'organe de direction comprend, outre les administrateurs, des **administrateurs représentant les salariés**.

Le nombre des administrateurs représentant les salariés est **au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze**.

L'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les administrateurs représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :

- l'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ;
- la désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L.2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;
- la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L.2122-1 et L.2122-4 du même code dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;
- lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

L'élection ou la désignation des administrateurs représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts.



FO est toujours formellement opposée à tout mécanisme de cogestion, directe ou indirecte, et considère qu'il est nécessaire de préserver l'indépendance des représentants des salariés, les risques de la gestion de l'entreprise devant peser sur le chef d'entreprise, seul détenteur du pouvoir de gestion.

Article 10 : les droits rechargeables à l'assurance chômage

La loi prévoit que « *les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20* ».

Par ce biais le législateur autorise les interlocuteurs sociaux gestionnaires de l'assurance chômage à faire ce qu'il faisait déjà à travers le règlement de la convention d'assurance chômage avec un système de « pesée des droits ».



Pour qu'un système plus favorable soit mis en place il faudra, lors de la prochaine négociation de la convention d'assurance prévue à la fin de l'année, aborder la question du financement, ce qui ne sera pas chose aisée, l'ANI du 11 janvier 2013 ayant d'ores et déjà indiqué que cette mesure ne devra pas avoir pour effet d'augmenter le déficit de l'assurance chômage.

Article 11 : la majoration de la cotisation patronale assurance chômage sur les contrats courts

Cet article consiste à sécuriser juridiquement ce que les signataires de l'ANI ont prévu de faire dans la future convention d'assurance chômage concernant la taxation de certains contrats courts. Il ne s'agit en effet que d'une habilitation législative pour plus tard.



Les taux de majoration fixés par l'ANI du 11 janvier 2013, ainsi que le type de contrat sur lesquels ils s'appliquent, n'ont pas été repris par la loi.

La contrepartie voulue par le patronat d'instaurer un CDI intérimaire ne l'a pas été non plus mais la négociation sur ce sujet à débiter dans la branche du travail temporaire.

Article 12 : Le temps partiel

A. Une obligation de négocier dans les branches

Les organisations liées par une convention de branche ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Cette négociation est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la loi ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

B. Le principe d'une durée minimale d'activité et ses exceptions

a) Le principe d'une durée minimale fixée à 24 heures

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2.

b) Les dérogations

À la demande du salarié : une durée de travail peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures. Cette demande est écrite et motivée.

Par accord collectif étendu : une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée de 24 heures que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Pour les jeunes étudiants : une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Les salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations d'insertion : les contrats à durée déterminée d'insertion des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations d'insertion ne bénéficient pas des 24 heures minimales.



FO a fait remarquer que toutes les dérogations mises en place allaient malheureusement atténuées grandement une mesure pourtant favorable aux salariés. FO a par ailleurs regretté que la durée minimale de 24 heures ne s'applique pleinement qu'aux nouveaux contrats de travail à temps partiel et ceci à compter du 1er janvier 2014. Les contrats de travail en cours devront faire l'objet d'une régularisation au plus tard le 1er janvier 2016.

C. La majoration des heures complémentaires

Jusqu'alors, sauf accord plus favorable, la majoration des heures complémentaires ne concernait que les heures réalisées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Pour ces heures, le taux de majoration était de 25 %.

1. Le principe : une majoration dès la 1^{ère} heure complémentaire

Désormais, chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une **majoration de salaire de 10 %**.

2. La majoration des heures complémentaires réalisées dans le contingent

Mais la loi complète également l'article L.3123-19 du code du travail en instaurant la **possibilité par accord de branche étendu de prévoir un taux de majoration différent des heures réalisées dans la limite du contingent, sans pouvoir être inférieur à 10 %**.

Ainsi, la majoration à 25 % des heures complémentaires réalisées dans le contingent peut désormais être remise en cause par accord collectif étendu.

3. Le « complément d'heures par avenant »

Indépendamment des avenants « classiques » à un contrat de travail, et notamment aux contrats de travail à temps partiel, **la loi instaure la possibilité de mettre en place un nouveau type d'avenant dont l'objet n'est pas tant d'augmenter la durée contractuelle de travail du salarié mais bien de faire commencer le déclenchement de la majoration des heures complémentaires, non plus à partir de la première heure, mais seulement au-delà des heures issues de l'avenant et non plus du contrat initial.**

En effet, les heures de l'avenant ne sont majorées que si l'accord de branche instaurant ce type d'avenant le prévoit.

Ces avenants permettront par ailleurs aux employeurs d'éviter la requalification de la durée du travail contractuelle sur la base des horaires de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines telle que prévue par l'article L.3123-15.

L'article L.3123-25 du code du travail prévoit qu'« Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %. La convention ou l'accord détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ; et détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures ».



Sur cette question de la majoration des heures complémentaires FO a également dénoncé, lors de la négociation et des débats parlementaires, la supercherie d'une mesure annoncée comme extrêmement favorable aux salariés. Immédiatement après avoir instituée une majoration des heures complémentaires dès la première heure, la loi permet de déroger à la majoration jusque-là existante de 25 % des heures réalisées dans la limite du contingent d'heures et crée en plus un dispositif permettant de déroger aux majorations des heures mais aussi aux limites existantes en matière de nombre d'heures complémentaires qui peut être exigé vis-à-vis d'un salarié.

En définitive, ce qui est donnée aux salariés d'un côté est immédiatement repris de l'autre.

Article 14 : la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

A travers cet article le législateur a modifié les thèmes de négociation dans le cadre de la GPEC. Par ailleurs, dans le cadre de la GPEC, Il ne s'agit plus pour les élus d'obtenir des informations sur la stratégie de l'entreprise mais uniquement sur les « orientations stratégiques » ce qui paraît beaucoup moins précis et engageant pour les employeurs.

A titre obligatoire la négociation GPEC doit désormais envisager :

- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L.2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;

- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

A titre facultatif, la négociation GPEC peut désormais porter sur :

- les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

Article 15 : les accords de mobilité interne

La loi relative à la sécurisation de l'emploi et les nouveaux articles du code du travail (L.2242-21 à L.2242.23) **consacrent la mobilité comme thème de négociation dans l'entreprise, et institue, et c'est là le changement important, qu'un tel accord mobilité peut engendrer le licenciement du salarié qui refuserait de se voir appliquer une mesure de mobilité issue de l'accord.**

A. Niveaux de la négociation

L'article L. 2242-21 dispose que l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité interne. Il ne s'agit donc pas d'une obligation de négociation. **Les employeurs ne sont pas tenus, de par la loi, d'ouvrir cette négociation.**

B. Contexte de cette négociation dans les entreprises

L'article L.2242-21 précise que cette négociation, lorsqu'elle a lieu, intervient **dans le cadre de mesures collectives d'organisations courantes sans projet de réduction d'effectifs**. Ce nouveau dispositif est donc présenté comme un nouvel outil d'organisation du travail et de la main d'œuvre dans l'entreprise. Or, la mobilité professionnelle et géographique engendre pour les salariés des conséquences parfois très importantes.

C. Le contenu de la négociation

Le législateur est intervenu pour en fixer le contenu minimal. L'accord doit ainsi notamment comporter les trois points énoncés ci-après.

- Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L.1121-1 ;



Les accords de mobilité, notamment parce qu'ils ont vocation à s'imposer aux salariés, touchent à des sujets particulièrement sensibles : le droit à la vie privée du salarié, sa vie personnelle et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

En imposant au salarié un bouleversement dans sa vie privée et personnelle, une mesure de mobilité va ainsi impacter un droit fondamental et l'accord est censé en limiter les effets en prévoyant des limites à la mobilité géographique, limites au-delà desquelles la mobilité du salarié n'est pas possible ou tout le moins ne pourra pas lui être imposée.

- Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

Changer de lieux de travail peut impacter sensiblement la vie privée du salarié, son organisation et cela peut aller jusqu'à impacter sa famille. L'accord est donc censé prendre en compte ces éléments et envisager des mesures participant à la conciliation vie privée/vie professionnelle. Par ailleurs, l'article L.2242-23 précise également que l'employeur, après « une phase de concertation », prend en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés.

• Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Le dernier point obligatoire à aborder dans le cadre des accords de mobilité interne concerne les mesures d'accompagnement telles que la formation et les aides financières de l'employeur liées aux frais financiers engendrés par la mobilité et supportés par les salariés. Il pourra s'agir tout autant de prise en charge des frais de déménagement, des frais de double loyer pendant un certain temps, de prise en charge des frais kilométriques ou de remboursements des billets de transport en commun.

D. Conséquences des accords de mobilité interne

Avant même la publication de la loi relative à la sécurisation de l'emploi créant les articles L.2242-21 et suivants du code du travail, la mobilité interne était déjà un thème de négociation parfois traité de façon autonome mais souvent en lien avec des accords de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, voire avec des projets de restructuration d'entreprise.



Dans la plupart de ces cas en revanche, la mobilité en question était proposée au salarié, libre à lui de l'accepter ou non, sans crainte et sans pression de perdre son emploi en cas de refus de la mesure de mobilité.

Or, dans le cadre des accords conclus sur le fondement des nouveaux articles L.2242-21 et suivants du travail, lorsqu'un salarié refusera la mobilité, non seulement son licenciement pour motif économique sera prononcé, mais il le sera selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique, même si plusieurs salariés sont concernés.

De ce fait, les employeurs n'auront pas à engager la procédure collective de licenciement et donc n'auront pas à négocier ou établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le législateur ayant seulement exigé dans ce cas l'application de mesures d'accompagnement et de reclassement qui auront été prévues par l'accord mobilité lui-même.



L'ANI instaurait sur ce sujet une nouvelle obligation triennale de négociation, alors que la loi en fait simplement un sujet possible de négociation.

En cas de refus, la rupture selon l'ANI était qualifiée de licenciement pour motif personnel. Or, la

loi reconnaît en définitive le motif économique du licenciement, mais selon la procédure de licenciement individuel, y compris si plusieurs salariés sont concernés.

Ainsi, l'article L.2242-23 analyse le licenciement comme « reposant » sur un motif économique mais exonère les employeurs de respecter la procédure pour licenciements collectifs si plusieurs salariés sont concernés, ce qui, pour FO, semble contraire avec la Directive de l'Union européenne sur les licenciements collectifs (Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998).

Article 17 : les accords de maintien dans l'emploi



Même débarrassés de l'appellation «compétitivité emploi», et bien que paré d'apparentes précautions (transparence de l'information, durée maximale de deux ans, accords majoritaires), ces accords d'entreprises « ajustent » les droits des salariés aux besoins des entreprises, y compris par une baisse possible du salaire net de base.

A. Objet et contenu de l'accord

En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, **aménager**, pour les salariés occupant ces emplois :

- la durée du travail,
- ses modalités d'organisation et de répartition,
- ainsi que la rémunération.

L'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'allocation mentionnée à l'article L.5122-1 (chômage partiel) est cumulable avec les dispositions applicables aux accords de maintien dans l'emploi.

L'accord détermine le délai et les modalités d'acceptation ou du refus des salariés de se soumettre à cet accord. A défaut de stipulations expresses, ce sont les règles légales de modification du contrat de travail pour raison économique qui s'appliquent.

B. Durée de l'accord

La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique. L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif.

L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, lorsque le juge estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

C. Conséquence de l'accord sur le contrat de travail des salariés

Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, et est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.



Tout comme les salariés qui refuseront l'application des accords mobilité, les salariés qui refuseront les accords dits de maintien dans l'emploi seront non seulement licenciés mais ce licenciement sera prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique même si plusieurs salariés sont concernés.

De ce fait, les employeurs n'auront pas à engager la procédure collective de licenciement et donc n'auront pas à négocier ou établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le législateur ayant seulement exigé dans ce cas l'application de mesures d'accompagnement et de reclassement qui auront été prévues par l'accord mobilité lui-même.

D. Condition de validité de l'accord

Pour être valable, ce type d'accord doit être signé par une ou plusieurs **organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs **représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.**

À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu **avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L.2232-26.**

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

E. Suspension ou résiliation de l'accord par le juge

Si le juge est amené à suspendre ou résilier l'accord pour défaut d'application loyale et sérieuse de l'accord par l'employeur ou en raison d'une évolution de la situation économique de l'entreprise, les indemnités de rupture des contrats de travail faisant suite à cette résiliation seront calculées sur la base de la rémunération antérieure à l'application de l'accord.



En utilisant le prétexte de sauvegarder l'activité et l'emploi en cas de « graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise », cette disposition sur les accords de maintien dans l'emploi vise en réalité à imposer un nouveau modèle de flexibilité interne. La conséquence est aussi de refonder entièrement la construction et la hiérarchie des normes sociales, de faire porter le risque de l'entreprise et ses conséquences sur les salariés et d'échapper à la réglementation protectrice des salariés sur les licenciements économiques.

Article 18 : Procédure de licenciements collectifs

A. Etablissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Par accord collectif majoritaire ou, à défaut d'accord, par un document unilatéral de l'employeur.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif majoritaire peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

À défaut d'accord collectif, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

B. Le contenu de l'accord collectif

L'accord collectif porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail.

Il peut également porter sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1.

L'accord collectif ne peut déroger :

- à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L.1233-4 et L.1233-4-1 ;
- aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L.2323-2, L.2323-4 et L.2323-5 ;
- à l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L.1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L.1233-71 ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L.1233-33 ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L.1233-58.

C. La procédure de consultation

La loi modifie notamment l'article L.1233-30 du code du travail qui dispose désormais que :

I. Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur :

- 1°) l'opération projetée et ses modalités d'application conformément aux dispositions de l'article L.2323-15 ;
- 2°) le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les éléments mentionnés au 2° du I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L.1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue par le présent article.

II. Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1°, 2° du I, à :

- 1° : **deux mois** lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- 2° : **trois mois** lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- 3° : **quatre mois** lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents aux salariés.

En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

D. Délai de l'expertise et de réponse de l'employeur

L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

L'expert, désigné lors de sa première réunion par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L.4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L.2323-15, **présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30. L'avis du comité et, le cas échéant, de l'instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu au même article L.1233-30. À l'expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés.**

E. les mesures de reclassement interne

Article L.1233-45-1 : *Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, mettre en œuvre des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30 (c'est-à-dire avant la fin des 2 à 4 mois de consultation du CE selon l'ampleur des licenciements).*

F. Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un Plan de sauvegarde de l'emploi

• Validation de l'accord ou homologation du document élaboré par l'employeur

L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

- 1° sa conformité aux dispositions de l'article L.1233-24-1 à L.1233-24-3 ;

- 2° la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L.4616-1 ;

- 3° la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L.1233-61 et L.1233-63.

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des thématiques mentionnées à l'article L.1233-24-2, **l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur** mentionné à l'article L.1233-24-4 après avoir vérifié la conformité de ses dispositions aux dispositions législatives et conventionnelles relatives au licenciement économique, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, et après avoir apprécié, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63, en fonction des critères suivants :

- 1°) les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe
- 2°) les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- 3°) les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L.1233-4 et L.6321-1.

• Délais

L'autorité administrative notifie à l'employeur **la décision de validation dans un délai de 15 jours** à compter de la réception de l'accord collectif majoritaire et **la décision d'homologation dans un délai de 21 jours** à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. Sa décision doit être motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

• Conséquences de l'intervention de l'administration

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

L'employeur notifie le licenciement après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation ou d'homologation, ou à l'expiration des délais de 15 ou 21 jours. Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais.

• Les voies de recours : un bloc de compétences administratif

L'accord collectif, le document élaboré par l'employeur, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation ou à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance s'agissant d'un recours exercé par les salariés ou les organisations syndicales.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé, ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.



La loi instaure un bloc de compétences administratif que n'avait pas retenu l'ANI.

Par ailleurs, le délai en cas de contestation de l'homologation était fixé à 3 mois dans l'ANI, alors que la loi a retenu un délai de 2 mois, tout en mettant en place un dessaisissement du juge, **par le temps qui passe**, aboutissant pour les salariés à la perte probable d'un niveau de juridiction.

Article 19 : Reprise de site et information du comité d'entreprise

En cas de fermeture d'un établissement avec projet de licenciements économiques, l'entreprise d'au moins mille salariés recherche un repreneur et en informe le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L.1233-30. Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable. Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions. Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans le cadre des conventions de revitalisation.



Cette disposition ne concerne que l'information du comité d'entreprise sur l'avancée d'une éventuelle recherche d'un repreneur.

Article 21 : Conciliation et prescription

A. L'indemnité forfaitaire en conciliation

En cas de litige, lors de la conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une **indemnité forfaitaire** dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

Par ailleurs, le juge doit désormais justifier dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.



Même s'il ne s'agit que d'une proposition de réparation, cette barémisation forfaitaire rompt avec le principe de l'exercice par le juge de son pouvoir d'appréciation sur l'étendue du préjudice réellement subi par le salarié.

L'exposé des motifs semblait exclure de cette barémisation les indemnités issues de contentieux spécifiques tels que la discrimination, le harcèlement ou l'inaptitude, ce n'est plus le cas.

L'office du juge et les principes du procès équitables sont, eux aussi, écornés. Comment ne pas voir, en effet, la double brèche ainsi ouverte : un barème qui deviendra la référence, implicite mais incontournable dans les délibérés des bureaux de jugement, et, à terme, la généralisation de la réparation forfaitaire.

Le décret reprendra vraisemblablement l'ANI du 11 janvier 2013 qui a prévu que l'indemnité est fixée à :

- ◆ entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- ◆ entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- ◆ entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire
- ◆ entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire
- ◆ au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire

B. La prescription

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, sauf concernant les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions.

La prescription de salaire est quant à elle ramenée de cinq à trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.



Cet article conduit simplement à spolier, dans certaines situations, les salariés de la possibilité de faire reconnaître et réparer leurs droits en raccourcissant les délais de prescription (de 5 ans à 24 mois, pour ce qui concerne le droit du travail, et de 5 ans à 36 mois pour les salaires).

Article 23 : Elections des Délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

- Délai en vue de l'organisation des élections DP et CE en cas de franchissement du seuil de 11 salariés ou de 50 salariés

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage.

- Date de la première réunion CE

L'employeur dispose désormais d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues par le code du travail.

Article 24 : le CDI intermittent

Par dérogation à l'article L.3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année.



Sur la base de l'ANI, le futur décret devrait retenir les branches des Organismes de formation (à l'exception des salariés formateurs en langue), le Commerce des articles de sport et équipements de loisirs, et les Chocolatiers, mais rien n'est dit sur les emplois visés dans ces branches qui comporteraient, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.



Loi sur l'emploi : risque et sacrifice

par Stéphane LARDY , Secrétaire confédéral Force Ouvrière, secteur Emploi, Formation Professionnelle, Assurance chômage et Travail Temporaire.

Information aux lecteurs : cet article a été publié dans le quotidien « Libération » le 13 mai 2013, veille de l'adoption définitive du projet de loi par le Sénat.

Les débats au Parlement à peine achevés (le vote définitif au sénat devrait avoir lieu le 14 mai), il peut être utile de revenir sur les fondements idéologiques qui ont prévalu à la construction de l'accord du 11 janvier 2013, dit de « sécurisation de l'emploi ».

Disons-le d'emblée, personne ne croit vraiment que ce texte, et la loi qui en résulte, ne feront baisser le chômage. Ainsi, le caractère historique de cet événement n'est pas à rechercher dans ses effets directs de lutte contre ce fléau mais il parachève une construction doctrinale patiemment élaborée sous couvert de mondialisation et de chômage de masse. Le titre de l'accord national interprofessionnel (« ...Pour un nouveau modèle économique et social... »), consacre l'idée que le patronat se fait des rapports sociaux. Il s'agit ici, sous couvert de dialogue social, de consacrer une conception autonome du droit du travail et une volonté de basculer le risque de l'entreprise sur le salarié et les syndicats.

Tout au long de son histoire, le patronat français a développé une conception particulière des relations sociales et du droit du travail qui innerve l'ensemble du texte présent. Il s'agit ici pour le patronat de s'exonérer du socle de règles communes que constitue le Code du travail, afin de créer sa propre norme. En d'autres termes, le lieu unique de la création du droit devient l'entreprise. Là où, pour le

patronat, la richesse se crée mais là où souvent le rapport de forces entre l'employeur et les salariés est le plus déséquilibré. Cette vision du droit du travail n'est pas nouvelle.

Dès le début des années 80, les théoriciens libéraux, relayés par le Medef, estiment que la protection toujours plus grande des salariés, aurait des effets pervers sur l'emploi, le droit du travail devenant un frein à l'embauche. Le droit du travail français subit par contrecoup la logique d'une flexibilité défensive tournée vers la réduction des coûts salariaux, la «lutte» affichée contre l'Etat omnipotent et la rigidité des relations professionnelles.

Toutefois, cette évolution ne renvoie pas, ipso facto, à une absence de norme, mais plutôt au déplacement du droit du travail de l'hétéronomie vers l'autonomie. Comme le rappelait Alain Supiot : « Déréglementer, ce n'est donc pas cesser de réglementer, mais c'est choisir de réglementer autrement ».

Comment cette conception d'un droit du travail autonome se traduit-elle dans l'accord et dans la loi ?

C'est d'abord la consécration de la régulation sociale au niveau de l'entreprise. Ainsi, sous couvert de réactivité et de proximité, les accords d'entreprise doivent pouvoir déroger au Code du Travail et aux accords nationaux de branche.

C'est ensuite, dans une «société du risque» prônée par Ulrich Beck et Anthony Giddens (théoricien de la troisième voie blairiste), basculer le risque de l'entreprise sur le salarié et les organisations syndicales dans une logique sacrificielle. Ces deux conceptions du droit et des rapports de production dans l'entreprise étant parachevées par tout le discours sur le dialogue social en entreprise : l'accord collectif majoritaire à 50 %, forcément légitime, doit prévaloir sur



toute autre forme de création de la norme (textes européens et internationaux, code du travail, accords collectifs de branche, contrat individuel de travail ...).

Les conséquences de ces choix idéologiques sont doubles : au niveau de l'entreprise, les salariés risquent d'être moins bien protégés et les organisations syndicales auront beaucoup plus de mal à résister au « chantage à l'emploi ».

On en veut pour preuve les deux articles consacrés aux accords dit de « sécurisation de l'emploi » et aux accords permettant la signature d'un Plan social.

Le législateur consacre dans le Code du travail la possibilité de négocier un accord collectif sur la mise en place d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). La loi intègre également les accords de « sécurisation de l'emploi » qui permettent à une ou des organisations syndicales ayant obtenu 50 % des voix de signer des accords gelant voire baissant les salaires et augmentant le temps de travail en échange d'un hypothétique maintien dans l'emploi. Mais si des salariés refusent ? Ils seront licenciés pour motif économique individuel dérogeant ainsi à la jurisprudence actuelle des tribunaux.

On entend déjà les voix qui s'élèvent fustigeant la position de Force Ouvrière qui signe déjà ce type d'accord. Mais en consacrant dans la loi cette mécanique de dérégulation, le projet de loi franchit un cap : ce n'est plus l'employeur qui est responsable de la situation économique puisqu'elle a fait l'objet d'un « diagnostic partagé »(sic) et, dans la mesure où il y a un accord majoritaire, comment un salarié pourrait-il remettre en cause la légitimité de cette décision en refusant de se soumettre à la volonté de la communauté de travail ? C'est donc bien une conception morale des rapports sociaux qui est ici à l'œuvre. De quel droit un salarié refuserait-il une baisse de salaire alors que l'on essaie de sauver son

emploi ? Quelle est sa légitimité par rapport à la communauté de travail, représentée ici par le chef d'entreprise et les syndicats majoritaires à 50 % ?

On est proche ici de la théorie du bouc-émissaire développée par le philosophe René Girard : pour sauver le groupe, il faut sacrifier sur l'autel des droits individuels quelques salariés récalcitrants !

L'accord dit de sécurisation et la loi qui en résulte sont aussi révélateurs de l'absence de débats sur les choix macro-économiques faits depuis plus de 25 ans. Le patronat et les tenants du libéralisme ont gagné la bataille idéologique commencée à la fin des années 70 : en l'absence, selon certains, d'alternatives économiques, la question des rapports sociaux en est réduite à un dialogue social qui se suffit à lui-même, en faisant des salariés des petits auto-entrepreneurs qui supportent le risque de l'entreprise et des organisations syndicales qui face, au chômage de masse, seraient condamnées à la logique sacrificielle.

Alors face aux classements simplistes entre « gentils signataires et méchants qui refusent tout », nous portons à Force ouvrière une exigence : il est temps d'avoir un véritable débat sur la construction européenne, de repenser la politique fiscale et budgétaire de notre pays, de renouer avec un véritable service public à la française, de repenser l'investissement productif.

Si nous ne le faisons pas, nous en serons réduits à faire de l'accompagnement social et les salariés ne l'accepteront plus. Flexibilité à outrance et précarité accrue, ce rouleau compresseur du capitalisme financier et dérégulé n'a malheureusement pas été compensé par plus de sécurité pour les travailleurs français ou si peu !

C'est pourquoi Force Ouvrière, tenant de la politique contractuelle depuis ses origines, n'a pas signé cet accord.

Loi dite de «SÉCURISATION»

Ce à quoi vous n'allez pas échapper !

La loi de sécurisation de l'emploi fait suite à un accord signé au niveau national par trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CFE-CGC) et le patronat. **FO, de son côté, a refusé de signer ce texte.**

Ce qui vous attend RÉELLEMENT

- Des licenciements économiques qui interviendront plus rapidement (entre 2 et 4 mois maximum);
- Une mobilité professionnelle et géographique forcée s'il existe un accord dans l'entreprise;
- Des expertises du comité d'entreprise et du CHSCT rendues plus difficiles pour que l'employeur fasse des économies;
- Des informations sur la situation de l'entreprise plus difficiles d'accès pour les représentants du personnel;
- Plus que trois ans pour exiger un rappel de salaire contre cinq ans auparavant
- La généralisation des accords collectifs «chantage à l'emploi» avec un risque de baisses de salaire imposées s'il existe un accord dit de maintien dans l'emploi dans l'entreprise, le licenciement des salariés qui refuseront, l'entreprise échappant aussi à l'obligation de faire un plan de sauvegarde de l'emploi.

Et ce ne sont là que quelques exemples...

Et des prétendus avantages que vous aurez, peut-être... mais pas tout de suite

- Une couverture complémentaire santé collective, si tant est que vous n'en ayez pas déjà une, mais au plus tard en 2016;
- Une durée minimale d'activité pour les salariés à temps partiel, mais seulement pour les nouveaux embauchés.

Pour Force Ouvrière, en terme de «sécurisation de l'emploi», le compte n'y est pas. Nous considérons en effet que cet accord et la loi sont destructeurs de droits pour les salariés.

FO
la force syndicale
www.force-ouvriere.fr

Alors que le chômage continue sa progression, atteignant des sommets historiques, cette loi c'est plus de flexibilité pour les employeurs et moins de sécurité pour les travailleurs.

Alors pour vous défendre et revendiquer des droits nouveaux, rejoignez-nous

Adhérez à Force Ouvrière