



Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Une grave régression des droits sociaux



- POUVOIR -

Introduction

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi, appelé également accord de Wagram, a été signé le 11 janvier 2013 par la CFDT, la CFTC, la CGC et le MEDEF.

Après, quelques mobilisations et débats parlementaires, il a été transcrit dans la loi le 14 juin 2013 dite de « Sécurisation de l'emploi ». Mais contrairement à son intitulé :

C'est un dynamitage du droit du Travail et une régression sociale historique !

Il n'y a pas sécurisation de l'emploi, mais sécurisation des droits des patrons !

Cette loi instaure une super-flexibilité par de nouvelles mesures de mobilités.

Elle laisse entendre qu'elle améliore les conditions d'embauche des salarié-e-s à temps partiel, alors qu'un accord de branche peut défaire ce que la loi «impose».

Lors des licenciements économiques, cette loi limite le recours possible au TGI (Tribunal de Grande Instance) au profit d'un contrôle administratif. Elle contourne le rôle et le contrôle des juges en matière de licenciement.

Le Comité d'Entreprise perd de ses prérogatives dans le cadre des licenciements économiques, mais aussi dans le cadre de la formation professionnelle. Le plan de formation devra être cohérent avec les orientations sur 3 ans de l'accord GPEC qui revient sur le devant de la scène.

Les CHSCT locaux d'établissements perdent également de leurs prérogatives au profit d'une grande instance de coordination de tous les CHSCT de l'entreprise.

Au niveau des Prud'hommes, le délai de prescription actuel de 5 ans est réduit à 3 ans pour le paiement des salaires et 24 mois pour l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

La loi rend obligatoire, d'ici janvier 2016, dans les entreprises une couverture complémentaire santé, dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire.

Présentée comme un «cadeau aux salarié-e-s», avec une prise en charge pour moitié par les patrons, cette mesure va d'abord engraisser les assurances et les banques qui ont investi, il y a déjà plusieurs années, le « marché de la Santé».

En perdant son emploi ou au départ à la retraite la complémentaire s'éteint, sans compter les privé-e-s d'emplois, les étudiant-e-s pour qui cette solidarité d'entreprise n'existera pas ou plus. Pour les exclu-e-s, l'accès aux contrats individuels, sera d'autant plus discriminant qu'il leur sera impossible de recourir à un contrat collectif où les tarifs seront négociés à grande échelle. C'est la culture d'entreprise qui primera !

C'est aussi un moyen de contourner une augmentation des salaires, qui aurait généré de la cotisation sociale. C'est une baisse de salaire consentie au MEDEF, au lieu d'augmenter les salaires, on paie 50% de la complémentaire santé.

Plus grave, ce transfert de ressources vers les complémentaires santé participe au démantèlement de la protection sociale et au renoncement au système universel de l'assurance maladie. C'est une attaque majeure contre la sécurité sociale.

La logique patronale est claire :

Renforcer la flexibilité, poursuivre la destruction du Code du Travail !

Cette loi dite de sécurisation de l'emploi impacte fortement les droits des salarié-e-s et des Instances Représentatives du Personnel (CE et CHSCT).

Les syndicalistes, les élu-e-s et représentant-e-s du personnel doivent se l'approprier, pour développer des stratégies de contournement, dans l'intérêt des salarié-e-s qu'ils représentent

C'est pourquoi, la Fédération SUD santé Sociaux propose de la diffuser, sous forme de huit fiches techniques synthétisant les grands thèmes de la loi :

- ⇒ ***Lutte contre la précarité***
- ⇒ ***Mobilité interne ou externe***
- ⇒ ***Mesures d'anticipation des difficultés de l'entreprise***
- ⇒ ***Réforme des grands licenciements économiques***
- ⇒ ***Indemnité forfaitaire de rupture et prescriptions des actions prud'homales***
- ⇒ ***Impacts de la loi sur le CE et le CHSCT***
- ⇒ ***Généralisation de la prévoyance et des complémentaires Santé***
- ⇒ ***Autres mesures***

Paris, le 30 octobre 2013



Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°1

Lutte contre la précarité de l'emploi

L'un des objectifs de l'ANI conclu le 11 janvier 2013 était de limiter le recours aux CDD de courte durée. A cette fin, le législateur a ouvert la voie au principe de la taxation des CDD de courte durée via une modulation des contributions à l'assurance chômage devant être versées par l'employeur.

1- Taxation des CDD de courte durée

Cinq critères de modulation sont prévus par l'article L5422-12 du Code du Travail pour le calcul des contributions d'assurance chômage :

- ☛ La nature du contrat de travail,
- ☛ sa durée,
- ☛ son motif de recours,
- ☛ l'âge du/de la salarié-e,
- ☛ la taille de l'entreprise

La part employeur de la cotisation au régime d'assurance chômage (4% jusqu'au 30 juin 2013) est portée à :

- ☛ 7% pour les CDD inférieurs à un mois
- ☛ 5,5% pour les CDD entre un et trois mois
- ☛ 4,5 % pour les CDD d'usage (CDD de l'art 1242-2,3° du CT) inférieurs à 3 mois

Cette cotisation reste inchangée (4%) pour :

- ☛ Les CDI, les CDD dont la durée est supérieure à 3 mois
- ☛ Les salarié-e-s embauché-e-s en CDI à l'issue d'un CDD,
- ☛ Les contrats de travail temporaires (intérim)
- ☛ Les CDD de remplacement
- ☛ Les contrats de travail conclus par les particuliers employeurs.

La part salariale de la cotisation à l'assurance chômage reste à 2.4%

En contrepartie de cette majoration, les patrons ont obtenu une exonération temporaire de la contribution patronale à l'assurance chômage, pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (après la période d'essai) : 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s et 3 mois pour celle de 50 salarié-e-s et plus !

L'application de cette mesure subordonnée à la conclusion d'un avenant à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 est **entrée en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013**

2- Le temps Partiel

2-1 Obligation de négocier dans certaines branches

Le nouvel article L 2241-13 du CT stipule que, dès lors que dans une branche professionnelle, un tiers de l'effectif de ladite branche est occupé à temps partiel, les organisations liées par la convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent ouvrir une négociation, sur les modalités d'organisation du temps partiel (au moins 31 branches seraient concernées).

Cette négociation doit s'ouvrir obligatoirement dans les 3 mois à compter de la promulgation de la loi.

Elle doit porter notamment sur les domaines suivants :

- La durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle
- Le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité
- Le délai préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires

2-2 Durée minimale de travail d'un temps partiel

Pour tous les contrats de travail à temps partiel, le nouvel article L 3123-14-1 du Code du Travail impose une **durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaire**, ou durée équivalente sur le mois ou sur la période prévue par un accord collectif d'aménagement du temps de travail.

Dérogations :

Une durée inférieure à 24 heures/semaine pourra néanmoins être fixée :

- A la demande écrite et motivée du/de la salarié-e pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondante à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.
L'employeur devra informer chaque année le CE, ou à défaut les DP, du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail de 24h
- Par une convention ou accord de branche étendu qui comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.
- Pour le salarié, la salariée âgé-e de moins de 26 ans poursuivant ses études, une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, compatible avec ses études, est fixée de droit.
- Pour les salarié-e-s des associations intermédiaires lorsque le parcours d'insertion le justifie.

**En principe, nul ne pourra déroger à cet horaire plancher de 24h/semaine au 1^{er} janvier 2014 !
Sauf, si le temps partiel concerne un/une étudiant-e, ou un/une salarié-e d'une association intermédiaire.**

Et seulement à condition de regrouper les horaires de travail du salarié ou de la salariée sur des journées ou des demi-journées régulières. Un accord de branche étendu ou d'entreprise pourra déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

2-3 Avenant temporaire augmentant le temps de travail des salarié-e-s à temps partiel

Le nouvel article L 3123-25 CT autorise qu'une convention ou un accord de branche étendu puisse prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Cette convention ou accord :

- ☛ **Déterminera** le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, **dans la limite de 8 par an** et par salarié-e, en dehors des cas de remplacement d'un-e salarié-e absent-e nommément désigné-e.
- ☛ **Pourra** prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant
- ☛ **Déterminera** les modalités selon lesquelles les salarié-e-s pourront bénéficier en priorité des compléments d'heures.

L'augmentation de la durée du travail prévue dans le contrat de travail à temps partiel devra faire l'objet d'un avenant. L'avenant doit indiquer les modalités dans lesquelles les compléments d'heures pourront être accomplis au-delà de la durée prévue dans le contrat initial.

Attention ! : Seules les heures accomplies au-delà du complément d'heures seront considérées comme des heures complémentaires et non plus les heures accomplies entre la durée de travail initiale et le complément d'heures.

Seules les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donneront lieu au paiement d'une majoration de 25 %. Les heures de travail effectuées au titre du complément d'heures bénéficient d'une majoration de salaire uniquement si l'accord collectif le prévoit !

2-4 Rémunération des heures complémentaires (hors avenant temporaire)

Aujourd'hui, sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures complémentaires qui n'excèdent pas 1/10^e de la durée du travail contractuelle n'ouvrent droit à aucune majoration de salaire.

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'article L 3123-17 CT prévoit :

- ☛ **Une majoration de salaire de 10%** pour chacune des heures complémentaires accomplies dans le cadre du 1/10^e de la durée de travail initiale.
- ☛ **Une majoration de salaire de 25% pour les heures excédant le 1/10^e** Lorsqu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit une limite maximale d'heures complémentaires au-delà du plafond légal de 1/10^e et jusqu'au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail, chacune des heures effectuées au-delà de ce 1/10^e donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Attention ! : Un accord de branche étendu (et non un accord d'entreprise) pourra prévoir un taux de majoration des heures complémentaires inférieur à 25%. Toutefois, il ne pourra pas être inférieur à 10 % !

2-5 Priorité pour un emploi à temps plein

Les salarié-e-s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, ou augmenter leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein, ou d'un emploi avec un temps de travail supérieur à leur contrat initial, **dans la même catégorie professionnelle ou dans un emploi équivalent.**

A compter de la promulgation de la loi, une convention collective ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au/à la salarié-e à temps partiel **un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.**

Attention ! : Ici, on ne parle ni de garantie de salaire, ni des conséquences pour le/la salarié-e qui refuserait un emploi à temps complet en dessous de sa qualification ou de sa catégorie professionnelle... !

2-6 Nombre d'interruptions d'activité dans la journée

Un accord collectif peut déroger au principe selon lequel les **horaires de travail à temps partiel** ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

A compter de la promulgation cette dérogation sera possible, seulement si un accord collectif (convention collective) :

- Définit les **amplitudes horaires** pendant lesquelles les salarié-e-s doivent exercer leur activité **et leur répartition dans la journée de travail**
- Fixe des **contreparties spécifiques**, en tenant compte des exigences propres à l'activité concernée

A noter, que dans les secteurs médico-social, social et aide à domicile, notamment, où deux coupures sont possibles dans la journée, les accords de branche devront être revus. En effet, dans ces accords l'amplitude sur la journée de travail est souvent arrêtée, mais pas la répartition des horaires sur la journée. Les contreparties sont inexistantes !

2-7 Pour les contrats à temps partiel en cours

A compter du **1^{er} janvier 2016**, tous les contrats à temps partiel conclus avant le 1^{er} janvier 2014 qui fixent une durée du travail inférieure à 24H/semaine devront faire l'objet d'un avenant, pour fixer une durée de travail d'au moins 24h, si le salarié en fait la demande.

Sauf dans les cas de dérogations prévues par la loi (cf chapitre 2-2), **notamment si un accord de branche déroge à cette durée minimale.**

Attention ! : L'employeur pourra refuser d'accéder à cette demande, s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise !

Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°2

Mobilité interne ou externe des salarié-e-s

La loi a repris les dispositions de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, relatives à la mobilité interne et externe des salarié-e-s dans des termes quasi identiques. Les deux dispositifs sont très différents. La mobilité interne relève d'une mesure de flexibilité pour l'entreprise, cadrée par la négociation d'entreprise. La mobilité externe « sécurisée » est censée favoriser « les expériences » des salarié-e-s, hors de l'entreprise et contribuer à « améliorer leurs parcours professionnels ».

1 - Mobilité dans l'Entreprise (interne)

1-1 Négociation dans le cadre de l'accord GPEC, mais pas d'obligation

L'employeur a depuis la publication de la loi, la possibilité d'engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, dans le cadre des mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectif.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négociation de la GPEC (entreprises de moins de 300 salarié-e-s), la négociation de la mobilité, à caractère triennal, sera facultative.

A l'inverse, dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s soumises à l'obligation de négociation triennale de la GPEC, les modalités de cette mobilité seront abordées dans le cadre de cette dernière.

Néanmoins, en dépit du caractère obligatoire de la négociation de la GPEC, **le volet mobilité de cet accord restera facultatif.**

A noter : Dans l'ANI du 11 janvier 2013, les « partenaires sociaux » avaient prévu une obligation de négocier sur la mobilité interne. Le législateur a écarté cette obligation.

Sont exclus de cette négociation sur la mobilité, les projets de licenciements, ainsi que les plans de départs volontaires. Les mesures de mobilité qui s'inscrivent dans le cadre d'un projet de restructuration de l'entreprise avec suppression de postes et licenciements n'entrent pas dans ce cadre juridique. Dans ce cas, c'est la procédure pour licenciement économique qui doit être mise en place !

1-2 Contenu de l'accord sur la mobilité interne

La négociation de l'accord de mobilité interne peut concerner la mobilité professionnelle et la mobilité géographique, au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, de la salariée, elle-même précisée dans l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié, de la salariée.

Dans ce cadre, l'accord sur la mobilité interne doit comporter :

☛ **Les limites imposées à cette mobilité interne,**

L'accord doit différencier trois types d'espaces :

1. secteur géographique d'emploi du/de la salarié-e
2. zone dans laquelle la mobilité du/de la salarié-e peut être exigée, au-delà du secteur géographique
3. Zone extérieure, qui excède les limites du secteur géographique et de la zone de mobilité imposée

La définition d'une zone géographique de mobilité, doit être considérée comme une modification substantielle du contrat de travail.

☛ **Les mesures visant à concilier vie professionnelle et la vie personnelle et familiale**

du/de la salarié-e Sont à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

☛ **Les mesures d'accompagnement à la mobilité :** Actions de formation et aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur aux frais de transport.

☛ **Les mesures de reclassement en cas de licenciement** suite au refus de la mesure par le/la salarié-e. La mobilité ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du/de la salarié-e.

**L'accord s'applique à tous les contrats de travail
Pas besoin de modification du contrat !**

Les dispositions de l'accord organisant la mobilité au sein de l'entreprise s'imposeront aux contrats de travail des salarié-e-s entrant dans son champ.

Les clauses du contrat contraires à ces dispositions seront suspendues :

- **La mobilité actée dans l'accord prévaut sur une éventuelle clause de mobilité prévue au contrat de travail initial du/de la salarié-e**, même si la clause de mobilité prévue au contrat est contraire à l'accord, ou qu'elle soit plus large ou pas que la zone délimitée par cet accord.
- **L'accord s'appliquera, avec toutes ses composantes**, si le contrat de travail du/ de la salarié-e ne comporte aucune clause

Commentaires SUD : En cas d'atteinte disproportionnée au contrat, quelle sera la position des juges ?

1-3 Information obligatoire et individuel du salarié

L'accord collectif est porté à la connaissance de chacun-e des salarié-e-s concerné-e-s. Une information collective ne suffit pas, il faut une information personnalisée à chaque salarié-e sur le contenu de l'accord.

Lorsque l'employeur souhaitera mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord collectif, il devra recueillir l'accord du/de la salarié-e, suivant la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique prévue à l'article L 1226-1 du Code du Travail.

Dans le cadre d'un motif économique, l'employeur doit formellement envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception, à chaque salarié-e concerné-e par la modification envisagée, l'informant de ses nouvelles conditions d'emploi et éventuellement des mesures d'accompagnement proposées. Il doit lui préciser, également, qu'il dispose d'un mois pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le/la salarié-e est réputé-e avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus du/de la salarié-e de se conformer à la mobilité interne prévue par l'accord collectif, le licenciement de ce dernier **repose sur un motif économique** et ouvre droit aux mesures de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement prévu aux articles L 1233-1 et L.1233-4 du Code du Travail.

Toutefois, l'employeur échappe à l'obligation de mettre en place un Plan de sauvegarde de l'Emploi (PSE), lorsqu'il licenciera plus de 10 salarié-e-s !

A noter : les « partenaires sociaux » de l'ANI du 11 janvier 2013 prévoyaient que le refus d'un ou d'une salarié-e de se voir appliquer la mobilité interne prévue par l'accord collectif entraînait son licenciement pour motif personnel. Le législateur par souci de conformité aux directives européennes a opté pour le licenciement individuel économique.

Commentaires SUD : *Licencier plus de 10 salarié-e-s en échappant à la procédure pour licenciement collectif ne contrevient-il pas à la directive européenne du 20 juillet 1998 ?*

2 - Mobilité volontaire dans une autre entreprise (externe)

A compter de la promulgation de la loi, dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salarié-e-s, tout-e salarié-e justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté pourra, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité sécurisée, afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle son contrat de travail est suspendu. (Art L 1222-12 CT)

C'est en fait, une forme de congé sabbatique mais sans limitation de durée.

2-1 Procédure à suivre

Le/la salarié-e doit présenter une demande de mobilité écrite à son employeur. Ce dernier peut refuser, sans justifier les motifs de son refus.

- ☛ **Au bout de deux refus successifs de l'employeur**, l'accès à un congé individuel de formation (CIF), est de droit pour le/la salarié-e sans que les dispositions des articles L 6322-7 et L 6322-4 du Code du Travail ne peuvent être opposés au/ à la salarié-e.

Le CIF peut être de droit ! Mais ce, cette salarié-e n'aura aucune priorité pour le financement de son CIF par l'OPCA (organisme paritaire collecteur des fonds pour la formation) auquel cotise son entreprise. Comme tous-tes les salarié-e-s demandeurs d'un CIF, il, elle devra attendre trois, quatre, cinq ans, voire plus selon les OPCA et les régions, pour obtenir le financement de son CIF... !

Par ailleurs, l'employeur pourra refuser le bénéfice d'un CIF, s'il estime, après avis des représentant-e-s du personnel, que l'absence du/de la salarié-e, pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (Art L 6322-6 CT).

- ☛ **Lorsque l'employeur accepte la mobilité volontaire du, de la salarié-e**, un avenant au contrat fixant les modalités de la période de mobilité est conclu.

L'avenant détermine l'objet de la période de mobilité ainsi que :

1. La durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité
2. Le délai dans lequel le/la salarié-e informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise
3. Les situations et modalités d'un retour anticipé du/de la salariée dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible avec l'accord de l'employeur (L.1222-13 CT).

2-2 Suspension du contrat de travail pendant la période de mobilité

L'article L 1222-12 du Code du Travail dispose que pendant la période de mobilité sécurisée, le contrat de travail est suspendu.

En conséquence, le/la salarié-e demeure inclus-e dans les effectifs de son entreprise d'origine, il y reste électeur-trice et éligible et conserve ses mandats.

Le/la salarié-e est également compté-e dans les effectifs de l'entreprise d'accueil, y devient électeur-trice et éligible et peut acquérir un mandat représentatif s'il en remplit les conditions.

Attention : La durée de la mobilité peut être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, seulement si l'avenant au contrat de travail le prévoit.

2-3 Fin de la période de mobilité

- ☛ **Le/la salarié retrouve de plein droit** son entreprise d'origine une fois sa période de mobilité achevée. Il doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi qu'à titre personnel sa classification (art L.1222-14 CT)
- ☛ **Le retour anticipé** du/de la salariée est possible **avec l'accord de l'employeur**. L'employeur ne peut pas imposer un retour du, de la salariée dans l'entreprise d'origine avant terme.
- ☛ **Lorsque le/la salarié-e choisit de ne pas réintégrer l'entreprise** d'origine, au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail est rompu. Cette rupture constitue une démission qui est soumise au préavis prévu par l'avenant au contrat de travail (art L 1222-15 CT).

Attention ! : La démission a pour effet de priver le/la salarié-e de l'indemnisation du chômage



Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°3

Les mesures d'anticipation des difficultés de l'entreprise

Les entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles peuvent désormais conclure un accord leur permettant d'aménager le temps de travail et la rémunération des salarié-e-s, en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi pendant la durée de l'accord. Les accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), outil d'anticipation notamment de l'emploi, reviennent sur le devant de la scène.

1 - Le nouvel accord de maintien de l'emploi : AME

1-1 Conditions d'ouverture de la négociation de l'accord

L'entreprise peut conclure un AME si elle est confrontée à de **graves difficultés conjoncturelles**. (art L 5125-1 CT)

Cette notion de « graves difficultés conjoncturelles » n'est pas définie par la loi, mais le rapprochement peut être fait avec la définition du motif économique du licenciement (art L 1233-3) : réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité, difficultés économiques, mutations technologiques, cessation totale d'activité.

Le diagnostic de ces difficultés est fait avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ce qui suppose une transparence totale de l'employeur sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

Les organisations syndicales peuvent être assistées d'un expert-comptable mandaté par le CE, pour les aider dans l'analyse du diagnostic et de la négociation (art L 5125-1). Cet expert est rémunéré par l'employeur (art L 2325-35)

Le périmètre de l'accord est limité à l'entreprise. **Il ne peut s'inscrire dans le cadre d'un groupe de société.** Cet accord peut concerner tous les salarié-e-s de l'entreprise **ou une partie d'entre eux seulement.**

1-2 Conditions de validité de l'accord

L'accord est négocié avec les délégués syndicaux de l'entreprise. Toutefois en l'absence de DS, la négociation peut être engagée avec un ou plusieurs représentant-e-s élu-e-s du personnel à condition qu'ils/elles **soient mandaté-e-s à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives**

dans la branche dont relève l'entreprise ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

1-3 Les éléments encadrant la négociation

Il n'y a pas de définition précise des mesures pouvant être négociées dans le cadre de l'AME, pour faire face aux problèmes économiques conjoncturels rencontrés par l'entreprise.

En effet, l'article L 5125-1 du CT énonce simplement un ensemble d'éléments susceptibles d'être négociés, mais rien ne dit que les éléments du contrat de travail évoqués sont limitatifs !

Les éléments visés dans l'article pouvant être aménagés sont :

- ☛ la durée de travail
- ☛ l'organisation du travail
- ☛ les éléments de rémunération

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à conserver, l'emploi des salarié-e-s concerné-e-s par l'accord, pour une durée définie dans celui-ci.

Attention, l'accord ne peut :

- déroger aux dispositions législatives relatives à la durée légale du travail, aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, au repos quotidien et hebdomadaire, aux congés payés légaux et à la législation relative au 1^{er} mai.
- avoir pour effet de réduire la rémunération, horaire ou mensuelle, des salarié-e-s dont le taux horaire est égal ou inférieur à 1,2 SMIC à la date de la conclusion de l'accord, ni de ramener celles des autres salariés en dessous de ce seuil

L'accord doit obligatoirement prévoir :

- ☛ Les conditions dans lesquelles les dirigeant-e-s salarié-e-s, les mandataires sociaux et actionnaires fourniront des efforts proportionnés à ceux demandés aux salarié-e-s.
- ☛ Le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le/la salarié-e de l'application de l'accord à son contrat de travail
- ☛ Les mesures d'accompagnement pour les salarié-e-s refusant l'application de l'accord
- ☛ Les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, en particulier auprès des représentant-e-s du personnel, ainsi que les modalités d'information des salarié-e-s sur son application et son suivi.
- ☛ Les conséquences d'une amélioration de la situation économique.
- ☛ Les conditions de l'approbation de l'accord conclu avec un-e élu-e , ou salarié-e mandaté-e.
- ☛ Une clause pénale prévoyant le versement de dommages et intérêts, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord, au cas où l'employeur ne respecterait pas ses engagements de maintien de l'emploi.

La durée de l'AME est de deux ans maximum, sans renouvellement possible (L 5125-1 CT).

Il peut être suspendu avant son terme, notamment par le président du TGI statuant en la forme des référés (c'est-à-dire à bref délai).

La suspension pourra être prononcée par le juge, à la demande d'un des signataires, en cas de mauvaise exécution de l'accord par l'employeur ou d'amélioration significative de la situation économique de l'entreprise (art 5125-5 CT).

Le non-respect de l'AME par l'employeur peut justifier l'application de la clause pénale prévue dans l'accord voire sa résiliation.

1-4 Les parties signataires de l'AME

Pour être valable, l'accord conclu avec les délégué-e-s syndicaux, syndicales doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, au premier tour des dernières élections professionnelles (art L 5125-4 CT)

Attention ! : l'accord conclu par un, une représentant-e élu-e du personnel (ex : DP), ou un-e salarié-e mandaté-e doit être approuvé par les salarié-e-s compris dans le champ de l'accord, à la majorité des suffrages exprimés (référendum). Les modalités de cette consultation doivent être précisées dans l'accord (v.ci-dessus).

1-5 Application de l'AME

☛ **L'application de l'AME à chaque salarié-e est subordonnée à son acceptation.**

L'accord doit déterminer les modalités d'acceptation ou de refus du/de la salariée.

La procédure à suivre est celle de la modification du contrat de travail pour motif économique.

Ainsi la proposition d'application de l'accord doit être faite au/à la salarié-e par lettre recommandée avec AR (art 1222-6 CT), l'informant qu'il dispose d'un mois à compter de la réception de cette lettre pour faire connaître sa réponse.

Pour le/la salarié-e qui accepte l'AME, les dispositions de l'accord se substituent aux clauses contraires de son contrat de travail, ces dernières sont suspendues pendant la durée d'application de l'accord.

En l'absence de réponse dans ce délai, le/la salarié-e est réputé-e avoir accepté l'application de l'accord.

Dans le cas, où le/la salarié-e refuse l'application de l'accord, il/elle peut être licencié-e. La procédure de licenciement est celle du licenciement individuel pour motif économique, y compris lorsqu'elle concerne plusieurs salarié-e-s (art L 5125-2 CT)

En revanche, le/la salarié-e doit bénéficier des mesures d'accompagnement prévues dans l'accord.

L'employeur est exonéré des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique, notamment la consultation des représentant-e-s du personnel et l'élaboration du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

**Ce nouveau dispositif est entré en vigueur
le lendemain de la publication de la loi au journal officiel**

2 – Accord GPEC : Articulation avec le plan de formation

La GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) est un outil d'anticipation pour les entreprises et groupes de 300 salarié-e-s et plus.

Commentaire SUD : Outil au service de l'entreprise et de l'employeur, pas souvent au service des salarié-e-s.

La négociation sur la GPEC s'élargit désormais à de nouveaux thèmes obligatoires de négociation.

Outre les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance à l'intérim, et aux

contrats précaires, figureront les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise **qui doivent en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique** (art L 2242-15 CT)

Autres thèmes ajoutés les perspectives de recours 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.

La GPEC portera également sur les grandes orientations à **trois ans** de la formation professionnelle et sur les objectifs du plan de formation.

Il devra définir les catégories de salarié-e-s et d'emplois prioritaires, ainsi que les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord.

Attention ! : Les orientations de la formation et le projet de plan de formation sur lequel le CE est consulté devront être établis en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC !



Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°4

Réforme des grands licenciements collectifs

La procédure des grands licenciements économiques applicable aux licenciements d'au moins 10 salarié-e-s sur une période de 30 jours est entièrement modifiée. A dater du 1^{er} juillet 2013, les entreprises qui engageront une procédure de licenciement auront, lors de la première réunion du CE, deux options :

- ☛ *Soit la conclusion d'un accord collectif majoritaire (50% des suffrages exprimés lors des dernières élections) validé par l'administration (la Direccte : Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi)*
- ☛ *Soit l'élaboration d'un document unilatéral homologué par l'administration (la Direccte).*

Les délais régissant la procédure de licenciement pour motifs économiques sont également modifiés. Le comité d'entreprise devra rendre ses avis dans un délai défini par la loi, entre 2 et 4 mois selon le nombre de licenciements. Au-delà de ce délai, il sera réputé avoir été consulté. De même, la loi substitue aux différents délais de notifications des licenciements (30 à 60 jours) un délai unique de 30 jours à compter de la notification par l'administration.

1 - Nouvelles modalités d'élaboration du PSE

1-1 La voie de l'accord collectif majoritaire

Dans les entreprises de 50 salarié-e-s et plus, il est désormais possible de déterminer par accord collectif le contenu du PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ainsi que les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements.

Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenues au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE, ou de la DUP (Délégation Unique du Personnel) ou à défaut des DP, quelque soit le nombre de votant-e-s.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Attention ! Au titre de ses prérogatives sur le licenciement économique, l'employeur peut désormais ouvrir des négociations sur le contenu du PSE avant la date de la première réunion de CE sans que cela constitue un délit d'entrave (Art L 1233-4-6 CT)

Le CE peut mandater un expert-comptable pour aider les organisations syndicales dans la négociation de l'accord collectif. Il est payé par l'employeur.

1-2 Contenu de l'accord

L'accord doit porter à minima sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (Art L 1233-24-2 CT). Il peut également porter sur :

- ☛ Les modalités d'information et de consultation du CE,
- ☛ La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
- ☛ Le calendrier des licenciements,
- ☛ Le nombre de suppression d'emplois et les catégories professionnelles concernées. Ainsi la jurisprudence selon laquelle les critères d'ordre doivent être appréciés au niveau de l'entreprise disparaît par le jeu de l'accord collectif.
- ☛ Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

L'accord collectif ne peut en aucun cas déroger :

- ☛ A l'obligation d'adaptation, de formation et de reclassement des articles L 1233-4 et L 1233-4-1 du Code du Travail.
- ☛ A l'obligation de proposer au/ à la salarié-e le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnel ou du congé de reclassement,
- ☛ Aux règles générales d'information du CE,
- ☛ Aux règles de consultations applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

1-3 Validation de l'accord

Lorsque l'accord est conclu, il doit être transmis à la Direccte pour validation (Art L 1233-57-1 CT).

L'administration exerce son contrôle de façon restreinte sur :

- ☛ Le respect majoritaire de l'accord,
- ☛ La conformité de son contenu aux dispositions législatives, c'est-à-dire s'il contient les mentions obligatoires et aucunes dérogations interdites,
- ☛ La régularité de la procédure d'information et de consultation du CE et du CHSCT le cas échéant,
- ☛ La présence dans le PSE des mesures pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salarié-e-s dont le licenciement ne peut être évité.

Lors du contrôle de l'accord collectif, l'administration ne vérifie pas la proportionnalité du PSE aux moyens dont dispose l'entreprise.

La Direccte notifie à l'employeur, au CE et aux organisations syndicales signataires, la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord.

Le silence de l'administration vaut acceptation de validation de l'accord.

Dans ce cas, l'employeur transmet au CE et aux organisations syndicales signataires une copie de la demande de validation, ainsi que l'accusé de réception par l'administration.

- ☛ **L'employeur ne peut notifier les licenciements qu'après notification de la Direccte ou à l'expiration des délais impartis pour se prononcer.**
- ☛ **Le délai de notification minimum à respecter est désormais uniformément fixé à 30 jours.**

Le non-respect de ce délai entraîne la nullité des licenciements prononcés (Art L 1233-57-7 du code du travail).

En cas de refus de validation, l'employeur doit présenter une nouvelle demande, après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le CE (Art L 1233-57-7 CT)

1-4 Un plan unilatéral établi par l'employeur

En cas d'absence d'accord collectif sur l'élaboration du PSE, l'employeur peut élaborer un plan unilatéral qui sera homologué par la Direccte qui exercera un contrôle beaucoup plus sévère.

Attention ! : Le plan unilatéral peut-être fait sans besoin de passer préalablement par la voie de l'accord collectif. C'est le choix de l'employeur !

1-5 Contenu de l'accord

Le document élaboré par l'employeur doit être établi après la dernière réunion du CE sur le projet de licenciement économique : consultation sur le nombre de suppression d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE.

Le contenu de l'accord est strictement encadré, il doit préciser :

- ☛ Les modalités d'information et de consultation du CE,
- ☛ La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement,
- ☛ Le calendrier des licenciements,
- ☛ Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées,
- ☛ Les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

Le contenu de l'accord unilatéral ne peut en aucun cas déroger :

- ☛ A l'obligation d'adaptation, de formation et de reclassement des articles L 1233-4 et L 1233-4-1 du code du travail,
- ☛ A l'obligation de proposer au salarié, à la salariée le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnel ou du congé de reclassement,
- ☛ Aux règles générales d'information du CE,
- ☛ Aux règles de consultations applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

1-6 Homologation du plan unilatéral

Le document élaboré par l'employeur est transmis à la Direccte pour homologation (Art L 1233-57-1 CT) qui exercera un véritable contrôle de conformité et de proportionnalité. L'administration vérifiera :

- ☛ La conformité de son contenu aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments de l'article L 1233-24-2 du CT (contenu du plan de sauvegarde de l'emploi),
- ☛ La régularité de la procédure de consultation du CE,
- ☛ La présence dans le PSE des mesures pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et le plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salarié-e-s dont le licenciement peut être évité.

La Direccte notifie à l'employeur la décision d'homologation motivée dans un délai de 21 jours, à compter de la réception du document élaboré par l'employeur. Elle la notifie dans les mêmes délais au CE. En l'absence de réponse au-delà de 21 jours, le silence vaut homologation.

L'employeur ne peut notifier les licenciements qu'après notification par la Direccte de sa décision d'homologation. Le délai de notification minimum à respecter est de 30 jours.

Le non-respect de ce délai entraîne la nullité des licenciements prononcés (Art L 1233-57-7 CT)

En cas de refus de validation, l'employeur doit présenter une nouvelle demande, après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le CE (Art L 1233-57-7 CT).

1-7 Information des salarié-e-s

Les salarié-e-s sont informé-e-s par voie d'affichage :

- ☛ De la décision de la validation ou d'homologation,
- ☛ De la copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagné de son accusé de réception par la Direccte en cas d'acceptation tacite,
- ☛ Des délais et voies de recours

2 - De nouvelles consultations du CE

2-1 Le contenu de la consultation du CE

Le CE (art L 1233-30 CT) doit être saisi et consulté sur :

- ☛ **les projets de restructuration** et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et sur ses modalités d'application. C'est le volet économique du projet.
- ☛ **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. C'est le volet social du projet.

Attention ! : Ces deux consultations du CE (projet de restructuration et projet de licenciement collectif) peuvent toujours être concomitantes.

Attention ! : En cas d'accord majoritaire définissant le contenu du PSE, l'employeur n'a plus à consulter le CE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord.

Rappel : l'accord peut porter aussi sur le calendrier des licenciements, le nombre de suppression d'emploi, les catégories professionnelles concernées et les mesures d'accompagnement social.

2-2 Réunion et avis du CE

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

Anciens délais : 15, 21 et 28 jours devaient séparer, les réunions du CE en fonction du nombre de licenciements.

Le comité d'entreprise rend ses deux avis (projet de restructuration et projet de licenciement collectif) à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, dans un délai qui ne peut être supérieur à :

- ☛ Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent
- ☛ Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante
- ☛ Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Attention ! : Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents

Dans ces délais, l'employeur met à disposition du CE, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CE. Il lui donne une réponse motivée (Art L 1233-33 CT).

Attention ! : Désormais en l'absence d'avis du CE 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.

2-3 Consultation du CCE

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissements intéressés, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément.

Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L.1233-30 du Code du travail (projet de restructuration et projet de licenciement collectif).

Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 :

- ☛ Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- ☛ Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- ☛ Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Attention ! : Il n'est plus prévu que les réunions du CCE et celles des Comités d'Etablissements s'intercalent. Les réunions des Comités d'Etablissements ont lieu après celles du CCE. Une chose que ne dit pas la loi, c'est que cette procédure conduit à un doublement des délais de consultation.

Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise.

2-4 Possibilité pour le CE de recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

La loi de sécurisation de l'emploi n'a pas modifié la possibilité pour le CE lors de sa première réunion de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.

Attention ! : Le CE doit recourir au même expert-comptable que celui qu'il aura mandaté pour assister les organisations syndicales dans le cadre d'un accord collectif.

Dans les 10 jours de sa désignation, l'expert-comptable demande à l'employeur toutes des informations qu'il juge nécessaire en vue de la réalisation de sa mission. **L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours.**

L'expert présente son rapport au plus tard avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis :

- ☛ Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent
- ☛ Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante
- ☛ Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

3 - Recherche d'un repreneur avant fermeture d'un site

3-1 Une obligation nouvelle

Lorsqu'elles envisagent un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, les entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement, sont tenues de rechercher un repreneur.

Sont concernées les entreprises d'au moins 1 000 salarié-e-s, les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 1000 salarié-e-s, des entreprises ou groupe d'entreprises de dimension communautaire d'au moins 1 000 salarié-e-s (Art L 1233-90-1 CT)

3-2 Le CE est pleinement associé au processus de recherche

L'employeur a l'obligation d'informer le CE dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation sur le projet de licenciement collectif, autrement dit, dès la première réunion à ce sujet (Art L 1233-90-1).

Le CE est informé des offres de reprises formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le CE peut émettre un avis et formuler des propositions.

Cet avis est rendu dans les délais prévus à l'Art L 1233-30 du code du travail :

- ☛ Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- ☛ Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- ☛ Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Le CE peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative.

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises d'au moins 1 000 salarié-e-s concernées par l'obligation de recherche d'un entrepreneur sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°5

Indemnité forfaitaire de rupture et prescription

La loi de sécurisation de l'emploi a procédé à une refonte de certains points de la procédure prud'homale. Ainsi deux mesures importantes ont été apportées :

- ☛ *la possibilité de mettre fin au litige portant sur la contestation du licenciement (personnel ou économique) par un accord qui déterminera, par barème, une indemnisation fondée sur l'ancienneté du/de la salarié-e. Elle est désormais indifférente du fond du litige.*
- ☛ *la réduction de certains délais de prescription de l'action.*

1 - Indemnité forfaitaire de licenciement

En cas de litige lors de la phase de conciliation devant les prud'hommes, l'employeur et le /la salarié-e peuvent convenir d'y mettre un terme par un accord (Art L 1235-1 du CT) intervenant soit :

- ☛ A l'initiative des parties,
- ☛ Sur proposition du bureau de conciliation,

Cet accord prévoit le versement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé selon un barème fixé par décret (décret 2013-721 du 2 août 2013) en fonction de l'ancienneté du/de la salarié-e. Elle s'ajoute aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles qui lui sont dues.

- ☛ 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 : 14 mois de salaire

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

A défaut d'accord, la procédure suivra son cours.

Commentaires SUD :

L'indemnité forfaitaire vient annihiler toute possibilité de négociation autour du préjudice subi. C'est le principe même de la phase de conciliation qui est attaqué, il n'y a plus de négociation, c'est un coin enfoncé dans l'originalité de l'audience de conciliation prud'homale avec, en toile de fond, la volonté du patronat de voir disparaître cette juridiction unique en son genre.

Si la conciliation échoue, les conseillers prud'homaux doivent justifier le montant des indemnités octroyées. Le risque est fort que les indemnités négociables (procédure illégale, sans cause réelle et sérieuse, préjudice moral ou financier) soit à l'avenir accordées par référence à l'indemnité forfaitaire. C'est un recul pour beaucoup de salarié-e-s qui se verront lésé-e-s. En effet jusqu'alors la Cour de cassation amenait les juges à prendre en compte des critères précis pour fixer l'indemnité... par exemple l'âge du salarié, sa qualification, sa capacité à retrouver du travail, son handicap éventuel, sa situation de femme isolée... les charges liées aux enfants, au logement...etc... Il est évident qu'au sein de bureaux de jugement, le patronat fera en sorte que ces critères soient écartés et poussera à ce que le minimum forfaitaire soit retenu comme unique mode de calcul.

2 - Nouvelles prescriptions des actions prud'homales

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrira désormais par 2 ans au lieu de 5 ans, à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Ces prescriptions ne s'appliquent pas pour :

- ☛ Les actions en réparation d'un dommage corporel pendant l'exécution du contrat de travail,
- ☛ Aux actions exercées pour des faits de discriminations ou de harcèlement moral ou sexuel,

Ce nouveau délai ne remet pas en cause les délais légaux plus courts, notamment le délai de 12 mois pour contester :

- ☛ La rupture d'un contrat résultant d'une adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle,
- ☛ Une rupture conventionnelle homologuée,
- ☛ La régularité ou la validité d'un licenciement économique,
- ☛ Le délai de 6 mois durant lequel, le/la salarié-e peut dénoncer un solde de tout compte

Les actions en paiement et rappel du salaire se prescriront désormais par 3 ans au lieu de 5 ans, à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Entrée en vigueur :

Ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi (16 juin 2013), sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Exemple : un-e salarié-e qui souhaite intenter une action aux prud'hommes pour contester une rupture de son contrat de travail intervenue il y a 4 ans ne disposerait que d'un an et non de deux pour agir (la nouvelle loi exige dans une telle hypothèse que la durée totale de prescription ne dépasse pas 5 ans)

Les actions introduites avant la promulgation de la nouvelle loi sont poursuivies et jugées conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en Appel et en Cassation.

Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°6

Impacts de la loi sur les CE les CHSCT

Des modifications importantes sont imposées aux CE et aux CHSCT par la loi à l'exception de leurs prérogatives sur les plans sociaux et les licenciements qui sont traitées dans la fiche précédente : Nouvelles consultations annuelles sur la stratégie de l'entreprise, nouvelle base de données économiques et sociales, nouveaux délais de consultation du CE, nouveaux délais d'intervention de l'expert-comptable du CE, nouvelle instance de coordination pour les CHSCT en matière de Santé/Sécurité...

1 - Le Comité d'Entreprise (et/ou d'Établissement)

1-1 Nouveau délai de consultation

L'article L 2323-4 du Code du Travail prévoit que les consultations du CE doivent se dérouler dans un délai d'examen suffisant. Il n'y avait pas de durée définie, une jurisprudence de 1984 permettait à l'employeur de le réduire à 3 jours avant la réunion.

Désormais, dans le cadre des consultations prévues à l'article L 2323-3 du Code du Travail, notamment sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, **le délai imparti au CE pour rendre son avis est fixé par accord entre l'employeur et le CE.**

A défaut d'accord, le CE disposerait **d'un mois pour rendre son avis**, à compter de la communication par l'employeur des informations et des documents prévus par le Code du Travail pour la consultation :

Ce délai d'un mois serait porté à :

- ☛ Deux mois en cas d'intervention d'un expert
- ☛ Trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT
- ☛ Quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place sur l'entreprise. Dans ce cas, **l'avis du CHSCT doit être transmis au CE au plus tard sept jours** avant l'expiration du délai accordé au CE pour rendre son avis

Attention ! : Le CE qui n'a pas formulé d'avis à l'issue du délai est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

1-2 Création d'une Base de Données économiques et sociales Unique : la BDU

La loi prévoit, dans l'article L 2323-7-2, la création d'une base de données économiques et sociales (**BDU**), mise à disposition et accessible en permanence aux membres du CE, ou à défaut des DP (délégué-e-s du personnel), ainsi qu'aux élu-e-s des CCE (comité central d'entreprise), aux élu-e-s CHSCT et aux délégué-e-s syndicaux (cales).

Cette BDU est mise en place au niveau de l'entreprise, elle peut l'être également au niveau du groupe s'il existe un accord de groupe (R 2323-1-9).

Ces informations portent sur huit thèmes : investissements, fonds propres, ensemble des éléments de la rémunération des salarié-e-s et des dirigeant-e-s (attention cela va bien au-delà des salaires), activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise notamment aides publiques et crédits d'impôts, sous-traitance, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Le contenu de ces informations sera déterminé par décret et pourra varier en fonction des effectifs, plus ou moins 300 salarié-e-s. Il pourra être complété par accord de groupe, de branche ou d'entreprise.

Le contenu de la BDU sera plus ou moins détaillé selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salarié-e-s.

Les entreprises de plus de 300 salarié-e-s devront mettre en place la BDU, dans un délai d'un an après la promulgation de la loi. Pour les autres ce délai est de deux ans.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent les perspectives sur les trois ans à venir.

Toutefois, l'employeur sera dispensé d'intégrer les données des deux exercices précédents, lors de la l'année de la mise en place

Dans notre secteur, donner des perspectives sur trois ans sera difficile à respecter, compte tenu du vote des budgets annuellement au niveau de la sécurité sociale, des conseils généraux et de l'état. De plus, pour les établissements relevant de la T2A, les changements annuels de tarification des activités sont donnés aux établissements, au plus tôt en mars pour l'année en cours. Ce qui rend impossible tout budget prévisionnel sérieux.

L'article L 2323-7-3 permet de regrouper au sein de la BDU quasiment toutes les informations destinées au CE et autres instances, à l'exception des consultations du CE pour des événements ponctuels qui continueront de faire l'objet d'envoi de rapports spécifiques.

L'employeur doit actualiser les informations de la BDU dans le respect des périodicités prévues par le Code du Travail

Il doit tenir informer le CE d'une actualisation de la BDU et des modalités de la prise de connaissance des informations

Il doit accompagner les données de la BDU des explications nécessaires (R 2323-1-8 CT)

Attention ! : La mise à disposition des informations dans la BDU vaut communication et information au CE. C'est donc aux élus d'aller chercher l'information, car on peut penser que la mise à disposition de l'information sur la BDU servira de point de départ du délai de consultation d'un mois, ou plus.

1-3 Introduction d'une clause de confidentialité

Introduction d'une clause de confidentialité dans L'article L 2323-7-2 : « Les représentant-e-s du personnel ayant accès à cette base seront tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

Commentaire SUD : Cette clause va faire débat. Les élu-e-s dans les IRP (instances représentatives du personnel) ont reçu un mandat électif des salarié-e-s. Dans le cadre de ce mandat, les informations qui leurs sont données par l'employeur n'ont pas à être confidentielles. Ils doivent pouvoir rendre compte de leur mandat, **intégralement**, auprès des salarié-e-s.

1-4 Nouveau calendrier pour les expertises du CE

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit que l'expert-comptable ou technique devra remettre son rapport au CE dans un délai raisonnable (Art L 2325-42-1 CT).

Ce délai peut être fixé d'un commun accord entre l'employeur et le CE.

De la même façon, le calendrier de l'expertise peut être fixé par accord entre l'employeur et le CE (Art L2325-42-1 CT). Il doit préciser :

- ☛ Le délai pendant lequel l'expert désigné par le CE peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de la mission
- ☛ Le délai de réponse de l'employeur

A défaut d'accord, les délais applicables sont ceux fixés par décret :

- ☛ L'expert a 21 jours à compter de sa désignation pour remettre son rapport (R 2325-7CT)
- ☛ Si l'expert souhaite demander des infos à l'employeur, il doit le faire dans les 5 jours qui suivent sa désignation.

1-5 Consultation sur les orientations stratégiques

La loi de sécurisation de l'emploi vient compléter les consultations du CE en instaurant une nouvelle consultation annuelle, dans toutes les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, sur les **orientations stratégiques de l'entreprise, article L 2323-7-1 CT.**

Elle ne rentre pas immédiatement en vigueur, puisqu'elle a pour support la BDU qui n'existera que lorsque les décrets d'application seront publiés.

☛ Contenu de cette nouvelle consultation

Chaque année, l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise définit ses orientations stratégiques et les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou des stages.

Le CE émet un avis et peut proposer des solutions alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le CE en reçoit communication et peut y répondre.

Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, avec plusieurs comités d'établissements, les orientations stratégiques sont définies par la direction générale. **La consultation doit se tenir devant le CCE** (comité central d'entreprise).

☛ Recours à l'expert

Pour étudier ces orientations stratégiques, le CE peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix.

Sauf accord entre l'employeur et le CE, ce dernier contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, à hauteur de 20%, dans la limite du tiers de son budget annuel. Est-ce que cela veut dire que pour les petites entreprises, notamment, l'employeur paiera la facture de l'expertise ou est-ce que cela supprime la possibilité d'expertise ?

Remarque : les autres cas de recours à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise subsistent. L'expertise sur les orientations stratégiques ne vient pas s'y substituer...

Commentaires SUD :

- ☛ Cette nouvelle consultation ne va-t-elle pas se télescoper avec les consultations ou négociations triennales sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ?
- ☛ Est-ce que cette mesure va être transposée dans les CC51 et CC66 qui ont, pour les établissements de moins de 50 salarié-e-s, des conseils d'établissements conventionnels qui sont censés avoir les mêmes compétences que le CE ?
- ☛ Il faudra être vigilant-e-s pour que cette consultation ne se substitue pas à la consultation obligatoire du CE concernant tout changement dans le fonctionnement de l'entreprise et notamment sur l'emploi, l'activité, l'organisation collective du travail...
- ☛ Aujourd'hui, nos secteurs sont soumis à des enveloppes budgétaires fermées et contraintes et ce ne sont pas les établissements qui maîtrisent les orientations, même si bien sûr, ils sont responsables de leurs choix de mise en œuvre.

1-6 Consultation Crédit d'Impôt Compétitivité et Emploi (CICE)

L'article L 2323-26-1 CT instaure une nouvelle obligation de consulter le CE tous les ans, avant le 1^{er} juillet, sur l'utilisation des sommes reçues par l'entreprise au titre du **crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE)**.

Le CICE a pour objet de financer les efforts de l'entreprise en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de leurs fonds de roulement.

L'information se fera à partir de la base de données économiques et sociales (BDU).

Dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, ce sont les DP qui seront consulté-e-s dans les mêmes conditions que le CE (art L 2313-7-1).

☛ Droit d'alerte du CE sur le CICE

Auprès de l'employeur et des pouvoirs publics : Si l'information est jugée insuffisante ou si celle-ci confirme une mauvaise utilisation du CICE, le CE établit un rapport transmis à l'employeur et au comité de suivi régional. (L 2323-26-2 CT).

Auprès des instances de direction de l'entreprise : Le CE peut décider, à la majorité des membres présents de transmettre son rapport à l'organe chargé de l'administration et de la surveillance de l'entreprise ou les personnes morales qui en sont dotées, c'est-à-dire le conseil d'administration, le conseil de surveillance. Ce point peut être mis à l'ordre du jour de ces réunions dans un délai préalable de 15 jours (L2323-26-3 CT).

Dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, les DP sont informé-e-s et consulté-e-s sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité et emploi, dans les conditions définies par le Code du Travail pour le comité d'entreprise (art L2313-7-1).

2 - Le CHSCT création d'une instance de coordination.

Lorsque les consultations des CHSCT portent sur un projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise, une instance de coordination de leurs CHSCT peut être mise en place par l'employeur (L4616-1). Toutefois cette instance ne se substitue pas à la consultation des CHSCT locaux malgré une expertise unique. C'est une structure temporaire puisque sa mise en place se rattache à l'existence d'un tel projet.

Cette nouvelle instance de coordination des CHSCT, n'est pas une nouvelle IRP

2-1 Composition de l'instance

- ☛ Le médecin du travail est membre de droit de l'instance (L 4616-2 CT).
- ☛ L'employeur ou son représentant est chargé de la présider (L4614-4 et L4614-1 CT).

Attention ! L'employeur ou son représentant doit disposer d'une délégation de pouvoir suffisante pour prendre des décisions au niveau de l'entreprise et non pas seulement au niveau d'un ou plusieurs établissements concernés.

L'instance de coordination des CHSCT est composée de représentant-e-s dont le nombre varie en fonction du nombre de CHSCT concernés :

- ☛ 3 représentant-e-s de chaque CHSCT si l'entreprise compte moins de 7 CHSCT
- ☛ 2 représentant-e-s s'il y a entre 7 et 15 CHSCT
- ☛ 1 représentant-e s'il y a plus de 15 CHSCT

Les représentant-e-s sont désigné-e-s par les membres de chaque CHSCT en **son sein**, en fixant un ordre de priorité. Il n'y a pas de disposition particulière sur le mode de désignation (L4646-2 CT).

Cette désignation vaut pour la durée de leur mandat (art L.4616-2 CT).

Ainsi, à chaque nouvelle réunion de l'instance de coordination des CHSCT, ce seront toujours les mêmes personnes précédemment désignées, qui représenteront leur CHSCT d'établissement et ce, jusqu'à expiration de leur mandat.

Si le mandat d'un-e représentant-e désigné-e à l'instance de coordination s'arrête avant la fin de la mission, il/elle doit être remplacé-e par un membre du même CHSCT.

La liste nominative des membres de cette instance de coordination doit être affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné par le projet commun, traité dans l'instance de coordination des CHSCT. Elle doit indiquer la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance.

Un accord d'entreprise peut modifier la composition de l'instance (L.4616-5 CT).

Seul l'employeur peut décider de mettre en place ou non l'instance de coordination.

Elle n'existe que si la consultation porte sur :

- ⇒ Un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment toute transformation importante des postes de travail (L 4612-8 CT)
- ⇒ Un projet d'introduction de nouvelles technologies (L 4612-9 CT)
- ⇒ Le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (L 4612-10 CT)
- ⇒ Toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, les élu-e-s au CE ou les DP (L 4612-13 CT)

2-2 Fonctionnement de l'instance

Le chef d'entreprise est tenu de fournir aux représentant-e-s les moyens nécessaires pour l'exercice de leurs missions ainsi que pour la préparation et l'organisation des réunions (L 4614-9 CT).

Il a l'obligation de prendre en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions, laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, fournir les moyens de dactylographie, etc...

Par contre les représentant-e-s ne disposent d'aucune heure de délégation spécifique. La loi prévoit qu'ils, qu'elles pourront utiliser leur crédit d'heures d'élue-e CHSCT local **mais que celui-ci peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination (L 4614-3 CT).**

Dans ce cas nul besoin de faire la preuve de circonstances exceptionnelles prévues par l'article L 4614-3 du Code du Travail.

Par ailleurs, les membres de l'instance sont tenus à une obligation de discrétion et au secret professionnel (L 4614-9 CT).

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités de fonctionnement sinon :

- ☛ L'ordre du jour devra être établi par le président et le/la secrétaire (L 4614-8 CT) et devra être transmis à l'inspecteur du travail (L 4614-7 CT).
- ☛ Un-e secrétaire est choisi-e parmi les représentant-e-s du personnel.
- ☛ Les documents préparatoires sont transmis par le président, 15 jours au moins avant la réunion sauf cas d'urgence (R 4616-5 CT).
- ☛ Les réunions se font dans un local approprié pendant les heures de travail (R 4616-6 CT).
- ☛ Les décisions portant sur les modalités d'organisation et le fonctionnement des travaux de l'instance sont adoptées à la majorité des membres présents (Art L 4614-2 CT). Il en est de même lorsque l'instance rend un avis. Dans les deux cas, **tant l'employeur que les représentant-e-s du personnel peuvent prendre part au vote.**
- ☛ Les procès-verbaux et les avis de l'instance sont conservés au siège social de l'entreprise (R4616-7 CT). Ils sont transmis à toutes les personnes concernées dont l'inspecteur du travail et le médecin du travail.

Attention ! : L'employeur participe au vote même pour l'avis final, ce qui est contraire à toutes les règles habituelles selon lesquelles l'employeur ne peut pas voter sur le projet qu'il soumet à la consultation.

☛ Recours à l'expert

L'instance de coordination des CHSCT a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique (L 4616-1 CT), rémunérée par l'employeur (L 4614-13 CT).

Elle peut faire appel à un expert agréé (L 4614-12 CT). Celui-ci est désigné lors de la première réunion (L 4616-3).

L'expertise est réalisée dans le délai d'un mois et au maximum 45 jours (R 4614-18 CT).

A compter de la remise du rapport l'instance de coordination a **un délai de 15 jours** (art R 4616-8), **pour formuler son avis.**

Toutefois, lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 du Code du Travail et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de sept jours après la remise du rapport de l'expert.

A l'expiration dudit délai, l'instance est réputée avoir donné son avis (L 4616-3 CT).

Son avis ainsi que le rapport de l'expert sont transmis aux CHSCT locaux qui devront à leur tour rendre un avis.

Remarque : Dès lors qu'une instance de coordination est mise en place, il semble que l'employeur peut s'opposer au recours à un expert par les CHSCT locaux (d'établissement), sauf en cas de risque grave (L 4614-12 CT).

3 - Nouveau délai pour la mise en place des IRP

Un délai supplémentaire est donné aux entreprises pour organiser des élections professionnelles, lorsqu'elles franchissent les seuils d'effectifs imposant la mise en place :

- ☛ des Délégué-e-s du Personnel (11 salarié-e-s pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes)
- ☛ du Comité d'Entreprise (50 salarié-e-s pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes)

Désormais, le premier tour des **élections devra se tenir au plus tard dans les 90 jours**, suivant le jour de l'affichage (L 2314-2 et L 2324-3 CT). Cela double le délai actuel. **Dans tous les cas il s'agit d'un délai maximum.**

Le délai de 45 jours s'impose toujours aux entreprises qui renouvellent leurs IRP.

Attention : la loi complète l'article L 2322-2 du Code du Travail relatif au CE en précisant, que si l'employeur doit mettre en place son CE dans le délai de 90 jours dès lors qu'il dépasse le seuil de 50 salarié-e-s, il a un an pour faire fonctionner à plein l'institution c'est-à-dire se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE.

Commentaires SUD :

Que signifie « faire fonctionner à plein l'institution ». Normalement un décret à paraître doit définir les modalités pratiques, qui pour l'instant sont obscures : l'employeur pourra-t-il ne pas convoquer le CE régulièrement ? Pourra-t-il ne pas présenter tous les rapports obligatoires ? ou pourra-t-il se passer de la consultation des CE sur certains sujets ?... Qu'en est-il de la DUP (délégation unique du personnel) ? C'est contradictoire avec ce qui est dit sur la nouvelle consultation des CE.

4 - Des représentant-e-s salarié-e-s dans les organes de gouvernance

La loi fixe le principe d'une participation obligatoire des salarié-e-s aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés ayant un CE, lorsque celles-ci et leurs filiales, directes ou indirectes, occupent au moins 5 000 salarié-e-s permanent-e-s et qu'elles ont leur siège social en France (ou au moins 10 000 s'il y a des filiales en France et à l'étranger). Le seuil d'effectif requis est calculé à la clôture de deux exercices consécutifs.

Dans les six mois suivant la clôture du second exercice, l'assemblée générale extraordinaire devra procéder à la modification des statuts qui devront stipuler que le conseil d'administration ou le conseil de surveillance comprend des représentant-e-s des salarié-e-s. Ces statuts détermineront les conditions de désignation de ces administrateurs-trices.

A défaut de modification des statuts, les représentant-e-s salarié-e-s seront désigné-e-s par la voie de l'élection à la demande de n'importe quel (quelle) salarié-e (recours en référé).

Cette mesure devra être mise en place au plus tard au 31 décembre 2014

Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°7

Généralisation de la prévoyance

La loi de sécurisation de l'emploi apporte deux nouveautés sur ce point. D'une part, elle rend obligatoire dans toutes les entreprises une couverture complémentaire santé au 1er janvier 2016. D'autre part, elle assure le maintien gratuit des contrats complémentaire santé et prévoyance, pendant un maximum d'un an, pour tous et toutes les salarié-e-s qui perdent leur emploi.

1 - Une complémentaire santé pour tous les salarié-e-s

D'ici le 1er janvier 2016 toutes les entreprises du secteur privé devront «proposer» à leurs salarié-e-s une couverture complémentaire frais de santé, dans le cadre d'un contrat collectif à **adhésion obligatoire**.

Ce contrat devra garantir un niveau minimal de remboursement des frais engagés par le/la salarié-e, à l'occasion de la maladie, la maternité ou l'accident et une **prise en charge minimale des cotisations par l'employeur** (Code de la sécurité social art L.911-7).

1-1 Une couverture minimale obligatoire

La couverture imposée par la loi comprend obligatoirement :

- ☛ **La prise en charge totale ou partielle du ticket modérateur**
- ☛ **Le forfait journalier hospitalier.**
- ☛ **Les frais exposés par les soins dentaires ou liés à certains dispositifs médicaux à usage individuel (prothèse dentaire, optique notamment...)**

Un décret à paraître déterminera précisément le niveau de prise en charge de ces dépenses, ainsi que la liste des dispositifs médicaux qui devront être remboursés.

Remarque : Ce décret à venir tiendra certainement compte des préconisations des signataires de L'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, à savoir l'obligation de la couverture minimale suivante :

- ☛ **Remboursement à 100 % du tarif de base des consultations, actes techniques et frais de pharmacie en ville et à l'hôpital.**
- ☛ **Remboursement à 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires.**
- ☛ **La prise en charge du forfait hospitalier**
- ☛ **un forfait optique de 100 € par an.**

Le décret fixera, également les catégories de salarié-e-s pouvant être dispensé-e-s de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature et aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent déjà d'une complémentaire santé.

1-2 Un niveau minimal obligatoire de financement par l'employeur

L'employeur devra assurer au **minimum 50 %** du financement de cette couverture minimale frais de santé.

Attention ! : Obligation pour les entreprises à l'horizon 2016, de mettre en place une couverture collective des frais de santé pour les salarié-e-s.

1-3 Mise en place progressive d'ici 2016

☛ Dans les Branches

Le législateur a prévu trois étapes dont le déroulement reposera sur la bonne volonté « des partenaires sociaux ». La négociation d'un accord ou d'une convention peut avoir lieu au niveau de la branche, ou à défaut dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou enfin par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque les salarié-e-s ne bénéficient pas au niveau de leur branche d'une couverture complémentaire santé, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ont d'ores et déjà dû engager des négociations afin de permettre la mise en place de garanties à un niveau au moins aussi favorable que celui de la couverture minimale obligatoire fixée par décret.

L'obligation de négocier concerne surtout les branches non couvertes par un accord mais aussi les branches couvertes si la couverture complémentaire santé garantie dans l'accord est moins favorable que la couverture minimale obligatoire.

Plusieurs points doivent être abordés dans le cadre de cette négociation :

- ☛ **Définition du contenu et du niveau de garanties accordées.**
- ☛ **Répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salarié-e-s (50% minimum pris en charge par l'employeur)**
- ☛ **Précision sur les modalités de choix de l'assureur**

Peuvent être abordées, également, les situations de dispense d'affiliation, pour certain-e-s salarié-e-s ou leurs ayants-droit.

Dans les branches les « partenaires sociaux » doivent fixer un délai laissé aux entreprises pour se conformer à leurs obligations conventionnelles. Ce dernier devra être au minimum de 18 mois sans pouvoir excéder le 1er janvier 2016.

Par conséquent, dans les branches les accords devront être conclus au plus tard le 30 juin 2014.

☛ Dans les entreprises

A l'issue de la première phase de négociation, en cas d'absence d'accord de branche, ce sont les entreprises qui lanceront les négociations en vue de la mise en place de la couverture complémentaire santé.

Sont soumises à cette obligation de négocier les entreprises où a été désigné-e un-e délégué-e syndical-e, et qui ne disposent pas d'une couverture collective obligatoire en matière de remboursement de frais de santé, prévue par convention ou accord de branche, accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

Sont concernées les entreprises :

- ☛ N'offrant pas à leurs salarié-e-s une couverture complémentaire santé ou qui n'en font pas bénéficier à l'ensemble de leurs salarié-e-s.
- ☛ N'offrant qu'une couverture facultative
- ☛ Offrant une couverture mais de niveau inférieur à celle de la couverture minimale obligatoire et/ou une participation patronale inférieure au financement minimum obligatoire (50 % des cotisations)

La négociation portera sur la définition du contenu et le niveau des garanties accordées, la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salarié-e-s en respectant les niveaux de couverture et de financement patronal minimaux.

**Dans les entreprises, la négociation commencera le 1er juillet 2014
et devra être conclue au plus tard le 31 décembre 2015**

au 1^{er} janvier 2016 : *A défaut de convention ou d'accord collectif de branche ou interprofessionnel ou d'entreprise, les entreprises, dont les salarié-e-s ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé, seront tenues de prendre une **décision unilatérale** pour le faire.*

Le législateur a exclu la possibilité de conclure un accord référendaire (projet d'accord établi par l'employeur et ratifié par la majorité des salarié-e-s) pour la mise en place de cette couverture.

La décision portera principalement sur la définition du contenu et du niveau de garanties accordées. La répartition de la cotisation entre employeur et salarié-e-s devra respecter les niveaux de couverture et de financement patronal minimaux.

Attention ! : Il s'agit ici, d'une décision unilatérale, qui doit respecter les dispositions de la loi Evin du 31 décembre 1989.

Si le régime mis en place comporte une cotisation salariale, l'employeur doit s'assurer de l'accord de chaque salarié-e employé-e dans l'entreprise. En effet, à la suite d'une décision unilatérale, aucun/aucune salarié-e présent-e dans l'entreprise, avant la mise en place d'un système de garanties collectives, ne peut être contraint-e de cotiser contre son gré à ce système !

1-4 Le maintien en cas de rupture des garanties aux anciens salarié-e-s

☛ Maintien des garanties aux anciens, anciennes salarié-e-s

AUJOURD'HUI : L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a prévu un dispositif de portabilité des droits pour les salarié-e-s perdant leur emploi.

La portabilité consiste : en un maintien des garanties de prévoyance et de frais de santé à l'égard des ancien-ne-s salarié-e-s qui justifient d'une rupture du contrat de travail, hors licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une période de chômage indemnisée.

Attention ! : Cet ANI du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 15 octobre 2009 ne s'appliquait qu'aux employeurs dont l'activité est représentée au sein de l'une ou l'autre des fédérations employeurs signataires, à savoir le MEDEF, la CGPME, et UPA. Le secteur sanitaire et médico-social et social ne rentrait pas dans ce champ

DEMAIN : Le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance au profit des chômeurs, chômeuses mis en place par l'ANI de 2008 est amélioré sur la durée du maintien des garanties et de la mutualisation du financement.

Il s'applique à tous les secteurs d'activité et à l'ensemble des employeurs.

Les entreprises et les organismes complémentaires ou de prévoyance devront appliquer cette portabilité et adapter les contrats existants :

- ☛ A partir du **1er juin 2014**, pour le remboursement des **frais de santé**.
- ☛ A compter du **1er juin 2015** pour les garanties de **prévoyance**

La durée de maintien des droits est portée à un an :

En cas de rupture du contrat ou, dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, les salarié-e-s couvert-e-s collectivement dans leur entreprise par une **complémentaire santé ou un contrat de prévoyance** qui se retrouveront au chômage bénéficieront du maintien pendant 12 mois de ces droits à titre gratuit.

Le maintien de cette garantie sera financé par l'employeur et les salarié-e-s actifs de l'ancienne entreprise.

L'employeur doit signaler le maintien à titre gratuit des garanties offertes par le contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise au moyen du certificat de travail. Il doit également informer l'assureur de la cessation du contrat de travail.

Manne financière pour les complémentaires santé !

Qui choisira l'organisme assureur :

Le législateur a décidé de laisser aux « partenaires sociaux » la liberté de définir les modalités de choix de l'assureur : désignation, recommandation ou libre choix de l'entreprise.

Néanmoins, pour prévenir les conflits d'intérêts, la loi fait obligation aux « partenaires sociaux » d'organiser une procédure de publicité et de mise en concurrence en amont de la désignation ou de la recommandation



Sécurisation de l'Emploi

Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

Fiche technique N°8

Autre mesures

1 - L'activité partielle

L'activité partielle c'est la fusion de deux dispositifs existant, le chômage partiel et l'activité partielle de longue durée.

Les modalités générales ne sont pas modifiées par rapport au chômage partiel :

- ☛ les motifs de la mise en œuvre du dispositif
- ☛ la demande d'autorisation à la Direccte
- ☛ la consultation préalable des représentants du personnel.

Un projet de décret prévoit que l'autorisation de mise en activité partielle pourra être accordée pour une période allant jusqu'à 6 mois consécutifs maximum (art R 5122-9 du CT).

En contrepartie, l'entreprise prendra certains engagements qui doivent être prévus par un accord collectif ou définis avec l'administration, selon des modalités précisées par décret.

Le contrat de travail de ces salarié-e-s est suspendu. Toutefois, ils, elles peuvent pendant ces périodes, bénéficier des actions de formation professionnelle prévues au plan de formation ou d'action au niveau de la GPEC.

S'ils bénéficient de formations prévues dans le cadre du plan de formation, les salarié-e-s percevront un pourcentage supplémentaire de leur rémunération.

Cette majoration sera fixée par décret. A priori, les taux d'indemnisation seraient identiques à ceux de l'Activité partielle longue durée actuelle, à savoir : 70% du salaire en temps normal, 100% pendant les périodes de formation professionnelle.

2 - Le recours au contrat de travail intermittent sans accord collectif

Le contrat de travail intermittent comporte des périodes travaillées et non travaillées.

Aujourd'hui le recours au contrat intermittent ne peut se faire que sur la base d'un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement et à condition que cet accord fixe le cadre d'application et précise les emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu.

A compter de la promulgation de la loi, il sera possible de recourir au contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif.

Cette expérimentation est restreinte aux seules entreprises de moins de 50 salarié-e-s. Elle est limitée à des secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail.

Dans nos secteurs cela concerne l'animation socioculturelle et les organismes de formation. Ces derniers serviront d'ailleurs de lieu d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2014.

Le recours au contrat de travail intermittent ne peut se faire qu'après information des délégué-e-s du personnel.

Commentaires SUD :

Au terme de l'expérimentation, les employeurs devraient avoir le droit de mettre en place des contrats de travail intermittent sans l'obligation d'avoir un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Pour le moment cela ne pénalise que les petites entreprises mais on peut penser que ce dispositif va se généraliser quelque soit l'effectif de l'entreprise car c'est un mode d'organisation du travail qui facilite la flexibilité.

La rémunération est obligatoirement lissée sur l'année. Le contrat de travail intermittent « expérimental » devra préciser que la rémunération mensuelle est lissée et qu'elle est indépendante de l'horaire réel effectué.

Commentaire SUD:

Le lissage de la rémunération peut être intéressant pour le/la salarié-e, car cela permet une certaine stabilité mensuelle ainsi que l'accès aux prêts. A contrario, comme le salaire n'est plus lié au temps de travail effectué, certains mois cela fait une réserve de trésorerie pour l'employeur. De plus, il est très difficile de faire reconnaître les heures supplémentaires.

3 - Chômage : Création de droits rechargeables

Les droits non épuisés à l'allocation chômage seront ajoutés, en tout ou partie, à ceux nouvellement acquis lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation.

Ces dispositions devront être traduites dans la prochaine convention d'assurance chômage qui doit débiter au 1^{er} janvier 2014.

Attention ! : Cela semble généreux mais pour rappel, les négociateurs-trices de la prochaine convention chômage doivent faire 5 milliards d'économie avant même le début des travaux. Alors qui va payer ?

ANI : ENFIN UN ACCORD MAJORITAIRE
ON EST TOUS CONTRE !!!





Fédération SUD Santé Sociaux
70, rue Philippe de Girard
75 018 - PARIS
Tel : 01.40.33.85.00
Courriel : info@sud-sante.org
Site : www.sud-sante.org