

Michel Sapin : « La sécurisation de l'emploi, c'est aussi une loi contre la précarité ».

Propos recueillis par Jeanne Chabbal, responsable des Affaires Publiques

La Grande conférence sociale de juillet 2012 avait inscrit, dans sa feuille de route une négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi, pour apporter des solutions nouvelles à quatre grands défis du marché du travail : La lutte contre la précarité du travail, l'anticipation des mutations économiques, la recherche de solutions collectives pour sauvegarder l'emploi et la refonte des procédures de licenciement collectif. A l'issue de cette négociation, un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu le 11 janvier 2013. Un projet de loi traduisant cet accord et apportant les précisions ou compléments a été discuté au Parlement selon une procédure accélérée engagée par le gouvernement, entre mars et mai 2013. Pour *Perspectives Sanitaires et Sociales*, le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Michel Sapin, revient sur les principaux enjeux de la loi, sur les débats parlementaires et plus particulièrement sur les dispositions concernant le travail à temps partiel, qui affectent le secteur privé non lucratif de la santé et des solidarités.

Pouvez-vous rappeler les principaux objectifs de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, que vous avez soutenue devant le Parlement ?

La loi sur la sécurisation de l'emploi est d'abord une loi qui ouvre des droits nouveaux, individuels et collectifs. Je veux les détailler. Un droit à la protection sociale avec la généralisation de l'accès collectif à la complémentaire santé qui couvrira l'ensemble des salariés ; un droit à la formation professionnelle avec la création d'un compte personnel qui suit le salarié tout au long de sa vie ; un droit à une mobilité professionnelle sécurisée. A ces droits individuels s'ajoutent des droits collectifs renforcés avec des salariés davantage associés à la stratégie économique de l'entreprise et présents dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises, avec voix délibérative.

La sécurisation de l'emploi, c'est aussi une loi contre la précarité : amélioration des droits à l'indemnisation (droits rechargeables à l'assurance chômage), incitation à recourir au CDI plutôt qu'au CDD via la modulation des cotisations d'assurance



Diplômé de l'École normale supérieure (ENS), de l'École nationale d'administration (ENA) et de l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris, Michel Sapin a été Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État, de l'Économie et des Finances ainsi que Ministre délégué auprès du Ministre de la Justice. Actuellement Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, depuis mai 2012 dans le gouvernement de Jean-Marc Ayrault, c'est à ce titre qu'il a porté la nouvelle loi relative à la sécurisation de l'emploi devant le Parlement.

chômage des contrats courts et amélioration de la situation des salariés à temps partiel qui vont avoir droit à une meilleure organisation du travail.

C'est enfin une loi en faveur de l'emploi. Elle va permettre de faciliter le maintien de l'emploi dans un contexte économique de crise qui se traduit aujourd'hui par des

destructions d'emplois massives. Outils visant à favoriser la mobilité interne et externe des salariés de façon encadrée, simplification et unification du dispositif de chômage partiel et accords majoritaires de maintien de l'emploi vont offrir des alternatives au licenciement. Enfin, la loi réforme profondément les procédures de

licenciements collectifs, qui ne seront possibles qu'avec l'accord des syndicats (accord majoritaire) ou de l'administration (homologation du plan de sauvegarde de l'emploi). Le but, c'est de sauver des emplois, par le dialogue social et la négociation, c'est-à-dire en tournant le dos à la préférence française pour le licenciement.

Plus particulièrement, pouvez-vous revenir sur le contexte des dispositions concernant le recours au temps partiel ?

Premier élément, la loi apporte la majoration des heures complémentaires dès la

« La loi sur la sécurisation de l'emploi est d'abord une loi qui ouvre des droits nouveaux, individuels et collectifs ».

première heure. Pour le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel, c'est une avancée. Deuxième élément, une durée minimale hebdomadaire obligatoire de 24 heures s'appliquera. Mais, lorsque cette durée ne peut être atteinte, le principe d'un regroupement et d'une régularité des horaires sera la règle.

Ce sont deux principes qui vont changer la donne en matière de temps partiel car les salariés ne pourront plus être la variable d'ajustement d'une organisation du travail éclatée. Il est évident que pour les secteurs dans lesquels le temps partiel est la forme majoritaire du salariat, ces dispositions nouvelles vont appeler une mobilisation importante pour faire évoluer les organisations du travail et ce, particulièrement pour les femmes qui sont les plus touchées par le temps partiel. C'est bien l'objectif des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier et du Gouvernement.

De nombreux secteurs, dont le nôtre, se sont mobilisés pour obtenir des dérogations à la durée minimale des temps partiels, en invoquant les contraintes inhérentes à leurs activités. Pourquoi avoir refusé toute dérogation ?

L'ANI et la loi prévoient deux modes de dérogation à la durée minimale de 24 heures par semaine : Une demande écrite et

« Un bilan global sera effectué dans le courant du premier semestre 2014, avec un focus particulier sur les secteurs professionnels les plus fréquemment mentionnés : Services à la personne, médico-social, portage de presse, etc ».

motivée du salarié ou un accord de branche. Pour un certain nombre de secteurs, le temps partiel est une composante structurelle de l'activité. Ceci est lié aux rythmes de vie ou au fait qu'il s'agisse de prestations de quelques heures par jour. Dans ces cas, des solutions innovantes devront être développées, et c'est dans le cadre de la négociation de branche qu'elles le seront. La loi fixe le principe : Une durée minimale et, à défaut, le regroupement des heures. La négociation secteur par secteur s'occupera des adaptations propres de chaque activité, tout en veillant à rester dans le cadre et l'esprit de la loi. Les branches vont disposer de plusieurs mois pour négocier. Certaines ont déjà commencé. Naturellement, les services du Ministère du travail seront particulièrement mobilisés pour encourager et accompagner ces négociations. Par exemple, sur le portage de presse, les discussions se déroulent en ce moment dans

« L'ANI et la loi prévoient deux modes de dérogation à la durée minimale de 24 heures par semaine : Une demande écrite et motivée du salarié ou un accord de branche ».

un cadre satisfaisant entre les partenaires sociaux et sous l'égide d'un président de commission paritaire. L'enjeu sera ensuite la diffusion des bonnes pratiques et solutions trouvées dans les branches et dans les entreprises. Un bilan global sera effectué dans le courant du premier semestre 2014, avec un focus particulier sur les secteurs professionnels les plus fréquemment mentionnés : Services à la personne, médico-social, portage de presse, etc.

Quels ont été pour vous les souvenirs marquants des débats parlementaires autour de la loi ?

Quelque chose s'est produit avec ce texte. Dans chaque groupe, les parlementaires ont auditionné l'ensemble des acteurs : Les syndicats, signataires et non-signataires, plusieurs fois, le patronat, les différentes organisations touchées par les modifica-

« La négociation secteur par secteur s'occupera des adaptations propres de chaque activité, tout en veillant à rester dans le cadre et l'esprit de la loi ».

tions. Et ce, dans des proportions supérieures à ce qui est habituel. C'est comme si l'esprit de la loi, un esprit de dialogue, de concertation, de négociation et de progrès communs, avait commencé à se diffuser avant même qu'elle n'entre dans les faits. Chacun a été capable de confronter les positions, et d'aller au-delà des présupposés. Il faut s'en réjouir car cet esprit trouvera son prolongement dans de nombreuses négociations à venir, dans les branches (complémentaire santé, temps partiel), comme dans les entreprises.

Quelles seront les prochaines étapes pour la mise en application de la nouvelle loi ?

Des orientations seront précisées dans la circulaire d'application, qui sera publiée avant le 1^{er} juillet, date d'entrée en vigueur de certaines dispositions, comme la nouvelle procédure de plans de sauvegarde de l'emploi.