

Perspectives

Sanitaires & Sociales

Circulaire Relations du travail

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I. TEMPS PARTIEL	4
A - Négociation par convention ou accord de branche	4
B - La durée minimale de travail	4
C - Majoration des heures complémentaires	6
D - Complément d'heures par avenant	7
E - Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein	9
F - Suivi du dispositif	9
II. GÉNÉRALISATION DE LA PRÉVOYANCE	10
A - Généralisation de la couverture complémentaire frais de santé	10
B - Généralisation de la portabilité des droits	13
III. CRÉATION D'UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	15
IV. CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	16
V. MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE	17
A- La mobilité dans l'entreprise	17
B - La mobilité externe sécurisée	19
VI. ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	21
A - Objet de l'accord et conditions d'ouverture de la négociation	21
B - Conditions de validité	21
C - Entrée en vigueur du dispositif	24
VII. DROIT RECHARGEABLE À L'ASSURANCE CHÔMAGE	25
VIII. MODULATION DES TAUX DE CONTRIBUTION À L'ASSURANCE CHÔMAGE	26

IX. CONTENTIEUX PRUD'HOMAL	27
A - Indemnisation forfaitaire en bureau de conciliation	27
B - Prescription	28
X. NOUVEAUX DROITS EN FAVEUR DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	29
A - L'encadrement des délais de consultation du CE	29
B - L'encadrement des délais pour les expertises du CE	30
C - Consultation du CE et création d'une base de données économiques et sociales	31
D - Information et consultation du CE sur le crédit d'impôt compétitivité et emploi	32
E - La consultation du CE sur les orientations stratégiques	33
F - Création d'une instance de coordination des CHSCT	33
XI. ARTICULATION DE LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) ET LA FORMATION	37
A - Les thèmes obligatoires	37
B - Les thèmes facultatifs	38
XII. RÉFORME DU CHÔMAGE PARTIEL	39
XIII. RÉFORME DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE	40
A - La négociation d'un accord collectif majoritaire ou l'élaboration d'un plan unilatéral	40
B - La procédure de consultation du CE	41
C - La consultation du CHSCT	42
D - Le rôle de l'administration	43
E - La notification du licenciement	45
F - Les voies de recours et compétence du tribunal administratif	45
G - Spécificités en cas de procédures collectives	45
H - Fermeture et reprise de site	46
I - Congés de reclassement	46
J - Ordre des licenciements	46
K - Date d'entrée en vigueur	47
XIV. LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET LE FRANCHISSEMENT DES SEUILS D'EFFECTIF	48

Rédaction

179 rue de Loumel 75015 Paris
Tél.: 01.53.98.95.00
Fax : 01.53.98.95.02

Directeur de la publication : Yves - Jean Dupuis

CPPAP : N° 0712 G 84064
ISSN : 0757-0481

Imprimerie PRN
ZI Ouest 28 rue du Poirier
BP 90 180 14652 Carpiquet Cedex


FEHAP FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS
HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

INTRODUCTION

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au *Journal officiel* du 16 juin 2013.

Cette loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Elle a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel qui a invalidé la clause de désignation d'un organisme assureur dans le cadre des régimes de protection sociale complémentaire.

Lors des débats parlementaires, la FEHAP a travaillé sur des amendements au projet de loi afin de permettre d'adapter le dispositif aux contraintes et aux exigences de notre secteur d'activité. Malheureusement, aucun des amendements n'a été voté.

Cette loi s'inscrit dans une nouvelle façon d'appréhender les relations employeurs/salariés et se veut significative d'une nouvelle forme d'expression de la démocratie sociale. Elle est, selon l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, « l'affirmation d'un nouvel équilibre où l'un et l'autre des acteurs gagnent en sécurité sans perdre en capacité d'adaptation et de mobilité ».

La loi est divisée en quatre chapitres. Le chapitre final porte sur des dispositions diverses tandis que les trois autres chapitres traduisent, selon ses auteurs, l'ambition portée par ce texte à savoir :

- « créer de nouveaux droits pour les salariés » (chapitre 1) ;
- « lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi » (chapitre 2) ;
- « favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques » (chapitre 3).

L'une des mesures phares de cette loi concerne le travail à temps partiel avec l'instauration d'une durée minimale de travail et la majoration des heures complémentaires dès la première heure. En outre, la loi généralise la couverture complémentaire frais de santé au bénéfice de tous les salariés ainsi que la portabilité des droits par extension du dispositif prévu par l'ANI du 11 janvier 2008.

Par ailleurs, cette loi réforme en profondeur la procédure de licenciement économique, favorise l'anticipation des mutations économiques et le maintien de l'emploi. Elle accorde un rôle accru aux instances représentatives du personnel.

L'application de certaines dispositions de la loi est différée et échelonnée dans le temps, notamment concernant la généralisation de la complémentaire frais de santé, la portabilité des droits ou encore le temps partiel. Certaines dispositions de la loi nécessitent également d'être précisées par des décrets dont certains sont déjà parus et exposés dans la présente circulaire. Enfin, de nombreuses dispositions de cette loi sont d'ores et déjà applicables.

La présente circulaire a pour objectif de dresser un panorama des principales mesures instaurées par cette loi. Pour mémoire, la Direction des relations du travail avait déjà rédigé une note sur le projet de loi à l'intention des adhérents, disponible en ligne.

I. TEMPS PARTIEL

La loi renforce le rôle de la négociation de branche en matière d'encadrement du travail à temps partiel et la protection des salariés à temps partiel.

► Une circulaire spécialement dédiée à cette question est disponible en ligne sur notre site internet (circulaire N°2013/008 du 19 décembre 2013). Elle est mise à jour quotidiennement en fonction de l'actualité législative et conventionnelle sur ce point. Pour plus d'information sur cette question, se reporter à cette circulaire.

A - Négociation par convention ou accord de branche

1. Contenu de la négociation

La loi crée une obligation de négociation de branche sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers des effectifs occupe un emploi à temps partiel. Il ne s'agit pas d'une obligation de négociation périodique, mais d'une obligation *ad hoc* qui doit être menée une fois pour toutes.

La négociation porte notamment sur :

- la durée minimale d'activité, hebdomadaire ou mensuelle ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
- le délai de prévenance en cas de modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires.

2. Entrée en vigueur

Cette négociation doit être menée dans les 3 mois à compter de la promulgation de la loi ou dans les 3 mois à compter de la date à partir de laquelle un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel.

La dernière enquête emploi, réalisée dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée non lucrative, fait état d'un taux de salariés à temps partiel de 23 %.

Pour autant, les partenaires sociaux au niveau de la branche Unifed ont d'ores et déjà engagé des négociations sur le travail à temps partiel, notamment sur la durée minimale de travail et les heures complémentaires. Cette négociation est en cours.

B - La durée minimale de travail

1. Principe : durée hebdomadaire minimale de 24 heures

Article L. 3123-14-1 du code du travail

Les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 devront respecter la durée hebdomadaire minimale de travail de 24 heures (ou son équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif d'aménagement du temps de travail).

La loi prévoit certaines possibilités de dérogation à cette durée plancher de 24 heures.

2. Dérogations à la durée minimale

→ *Dérogation à la demande du salarié*

Article L. 3123-14-2 du code du travail

Il est possible de fixer une durée inférieure à 24 heures, soit à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des « contraintes personnelles », soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins à 24 heures.

La demande du salarié doit être écrite et motivée.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP) du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale.

→ *Dérogation par accord de branche étendu*

Article L. 3123-14-3 du code du travail

Un accord de branche étendu peut fixer une durée du travail inférieure à 24 heures à condition de comporter les garanties suivantes :

- ou bien la mise en place d'horaires réguliers,
- ou bien la mise en place d'horaires permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

► **Remarque** : Conformément à l'article L. 3123-14-4 du code du travail, que la dérogation à la durée minimale de 24 heures soit mise en œuvre par accord de branche étendu ou à la demande du salarié, les horaires doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Les modalités de regroupement des horaires de travail peuvent être déterminées par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise.

Il convient de préciser que la négociation en cours au niveau de la branche Unifed a pour objet de négocier sur cette durée minimale afin d'éventuellement prévoir une durée hebdomadaire minimale inférieure à 24 heures.

→ *Dérogations prévues par le code du travail*

Articles L. 3123-14-5, L. 5132-6 et 7 du code du travail

Les salariés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études peuvent se voir proposer une durée inférieure à 24 heures.

Les salariés des entreprises de travail temporaire – dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et des associations intermédiaires, lorsque le parcours d'insertion le justifie – peuvent se voir proposer une durée du travail inférieure à 24 heures.

3. Entrée en vigueur et période transitoire

La durée hebdomadaire minimale de 24 heures entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier devront respecter la durée minimale de 24 heures, sauf dérogations visées ci-dessus (cf. point 2).

► **Période transitoire pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016** : sauf convention ou accord de branche étendu dérogeant à la durée minimale, celle-ci est applicable au salarié qui en fait la demande, mais l'employeur pourra s'y opposer s'il est dans l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de « l'activité économique » de l'entreprise.

Il convient de préciser que lors des débats parlementaires, la question s'est posée de savoir ce que l'on devait entendre par « activité économique de l'entreprise », notamment au regard du mode de financement des structures du secteur sanitaire, social et médico-social. M. Michel Sapin (ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) a indiqué que « s'agissant du secteur médico-social, cette situation résulte, bien évidemment, des dotations des pouvoirs publics, dès lors que ces dernières sont essentielles au fonctionnement de l'institution considérée ».

La FEHAP a demandé que ce régime transitoire soit également étendu au secteur social et sanitaire. Le ministre s'est engagé à répondre par écrit aux différentes fédérations du secteur concernées par cette question.

À 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 24 heures par semaine devront faire l'objet d'un avenant pour fixer une durée du travail d'au moins 24 heures, sauf en cas de dérogations prévues par la loi et évoquées ci-dessus.

C - Majoration des heures complémentaires

Articles L. 3123-17 et 19 du code du travail

1. Majoration des heures complémentaires dans le cadre du dixième

Le taux de majoration des heures complémentaires est fixé à 10 % dans la limite du quota légal du dixième de la durée contractuelle, à compter du 1^{er} janvier 2014. Ainsi, la majoration des heures complémentaires se fera désormais dès la première heure alors qu'actuellement seules les heures complémentaires réalisées au-delà du dixième (et dans la limite du tiers) de la durée contractuelle de travail donnent lieu à majoration de 25 %.

2. Majoration des heures complémentaires excédant le dixième

Selon l'article L. 3123-19 du code du travail, lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée contractuelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 25 %.

Tel est le cas aujourd'hui dans les établissements FEHAP en application de l'article 15.1 de l'accord de branche Unifed du 1^{er} avril 1999 qui permet de faire réaliser des heures complémentaires au-delà du dixième et dans la limite du tiers, avec une majoration de ces heures de 25 %.

La loi prévoit désormais la possibilité par un accord de branche étendu de déterminer un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

3. Entrée en vigueur

Jusqu'au 1^{er} janvier 2014, un salarié à temps partiel ne bénéficiera pas de majoration de salaire pour ses heures complémentaires réalisées dans la limite du dixième, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

À compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donnera lieu à une majoration de 10 %.

Des négociations sur le temps partiel sont en cours au niveau de la branche Unifed.

D - Complément d'heures par avenant

Articles L. 3123-25 et L. 3123-14 du code du travail

Le code du travail n'établissait aucune règle particulière quant à la possibilité d'augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel de manière temporaire dans le cadre, par exemple, du remplacement d'un salarié absent.

En pratique, les employeurs sont souvent contraints d'augmenter provisoirement, par le biais d'avenant temporaire, la durée du travail de certains salariés à temps partiel afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent. À l'issue du remplacement, le salarié retrouve son volume d'heures initial. Cependant, la jurisprudence de la Cour de cassation a remis en cause cette pratique à travers plusieurs arrêts, en considérant notamment que cela faisait échec au dispositif des heures complémentaires. Elle a ainsi requalifié les heures incluses dans l'avenant temporaire en heures complémentaires (Cour de cassation, chambre sociale, 7 décembre 2010, n° 09-42.315).

La présente loi a pour objectif de sécuriser le recours au complément d'heures par avenant, sous réserve de la conclusion d'un accord de branche étendu.

1. Principe et conditions

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail contractuelle.

Cet avenant doit faire état de la nouvelle durée du travail.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée fixée dans l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 % dès la première heure.

L'accord de branche :

- peut prévoir le taux de majoration des heures incluses dans le « complément d'heures » ;
- doit prévoir le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié, qui ne peut être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

► **Remarque** : Il convient de préciser qu'aucune limite temporelle n'a été fixée pour la durée de l'avenant. Ainsi, l'augmentation de la durée du travail pourrait s'appliquer durant plusieurs mois. Cependant, une durée trop longue pourrait être considérée comme contraire à l'esprit du texte et être jugée abusive.

De même, le volume du complément d'heures n'est pas limité. Ainsi, la question se pose de savoir si le recours au complément d'heures permet d'atteindre 35 heures. Cette question n'est pas tranchée par la loi. Toutefois, le rapport Germain n° 847 de l'Assemblée nationale indique que rien n'interdit d'atteindre temporairement la durée légale du travail.

2. Entrée en vigueur

Ce nouveau dispositif est d'application immédiate. Il requiert toutefois, pour sa mise en œuvre, non seulement la négociation d'un accord de branche, mais également son extension par arrêté ministériel.

Des négociations sur le temps partiel sont en cours au niveau de la branche Unifed.

E - Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein

Article L. 3123-8 du code du travail

Le code du travail prévoit déjà depuis plusieurs années un droit de priorité pour les salariés à temps partiel désireux de passer à temps plein sur un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La loi élargit ce droit de priorité sous réserve de conclure un accord collectif étendu. Ainsi, une convention collective ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

<i>Des négociations sur le temps partiel sont en cours au niveau de la branche Unifed.</i>
--

F - Suivi du dispositif

Le gouvernement doit remettre au Parlement avant le 1^{er} janvier 2015 un rapport sur l'évaluation des dispositions de la présente loi relative au temps partiel, afin d'évaluer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel.

II. GÉNÉRALISATION DE LA PRÉVOYANCE

La loi généralise la couverture complémentaire frais de santé et la portabilité des droits à l'égard de tous les salariés.

A - Généralisation de la couverture complémentaire frais de santé

1. Objectif

D'ici le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé, lucratif ou non, devront offrir à leurs salariés une couverture complémentaire frais de santé dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire.

Ce contrat collectif devra garantir un niveau minimal de remboursement des frais engagés par le salarié à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de l'accident et une prise en charge minimale des cotisations par l'employeur (article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale).

2. Contenu de la couverture minimale obligatoire

Article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale

Cette couverture frais de santé minimale obligatoire comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- le ticket modérateur (part restant à la charge des assurés sur toute dépense faisant l'objet d'un remboursement par la Sécurité sociale) ;
- le forfait journalier hospitalier ;
- les frais exposés pour les soins dentaires ou liés à certains dispositifs médicaux à usage individuel (prothèse dentaire, optique...).

Un décret déterminera précisément le niveau de prise en charge de ces dépenses, ainsi que la liste des dispositifs médicaux qui entreront dans le champ de la couverture (à paraître en principe en septembre 2013).

Le décret devrait reprendre la couverture minimale préconisée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 :

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

Le décret fixera également les catégories de salariés pouvant être dispensés de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Enfin, ce texte devra préciser les adaptations nécessaires dont fera l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle.

3. Calendrier de la négociation

La mise en place de ce régime de couverture complémentaire frais de santé s'effectuera en trois étapes : d'abord dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord professionnel. À cet égard, la FEHAP a inscrit ce point au niveau des thèmes de négociation de la convention collective nationale de 1951 (CCN 51). À défaut d'accord conclu au niveau de la CCN 51, la mise en place du régime de complémentaire frais de santé devra se faire par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

→ **Négociation d'un accord de branche ou d'un accord professionnel au plus tard le 30 juin 2014**

Lorsque les salariés ne bénéficient pas, au niveau de leur branche, d'une couverture complémentaire frais de santé minimale, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent, avant le 1^{er} juin 2013, 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.

La négociation concerne avant tout les organisations liées par accord de branche ou professionnel non couvertes par un accord, mais, le cas échéant, celles couvertes par un accord s'il s'avère que la couverture frais de santé garantie dans le cadre de cet accord est moins favorable que la couverture minimale obligatoire.

Les partenaires sociaux fixeront le délai laissé aux entreprises pour se conformer à leurs nouvelles obligations conventionnelles. Il devra être au minimum de 18 mois sans pouvoir excéder le 1^{er} janvier 2016.

La CCN 51, qui est un accord professionnel, ne prévoit pas de couverture complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés. Ainsi, la FEHAP a inscrit ce point aux thèmes des négociations au niveau de la CCN 51.

La FEHAP conseille aux adhérents, qui ne sont pas couverts par une couverture complémentaire frais de santé à adhésion obligatoire au moins aussi favorable que celle prévue par la loi, d'attendre l'issue des négociations qui sont menées au niveau de la CCN 51. Ce conseil s'applique sans préjudice de l'existence des obligations antérieures prévues par le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

→ **Négociation d'un accord d'entreprise entre le 1^{er} juillet 2014 et le 31 décembre 2015**

À l'issue de la première phase de négociation, en cas d'absence d'accord de branche ou d'accord professionnel, il appartiendra aux entreprises de lancer les négociations en vue de la mise en place de la couverture complémentaire frais de santé entre le 1^{er} juillet 2014 et le 31 décembre 2015.

Sont soumises à cette obligation de négocier les entreprises où a été désigné un délégué syndical (occupant au moins 50 salariés) et qui ne disposent pas d'une couverture collective

obligatoire en matière de remboursement des frais de santé (prévue par convention ou accord de branche, accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur).

Dans l'hypothèse où la FEHAP ne parviendrait pas à négocier un accord au niveau de la CCN 51 sur la couverture complémentaire frais de santé avant le 30 juin 2014, les structures devront engager des négociations au niveau de l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2014 et le 31 décembre 2015.

→ Engagement unilatéral de l'employeur au 1^{er} janvier 2016

Article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront permettre à leurs salariés, en l'absence d'accord, de bénéficier de la couverture complémentaire frais de santé minimale prévue par la loi, par engagement unilatéral.

Dans l'hypothèse où les négociations auraient échoué au niveau de la CCN 51 et au niveau de l'entreprise, ou en cas d'impossibilité de négocier au niveau de l'entreprise (absence d'interlocuteur à la négociation), les structures devront mettre en place ce régime de couverture complémentaire frais de santé par décision unilatérale au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

4. Contenu de la négociation

La négociation portera notamment sur :

- la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que sur la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salarié ;
- les modalités de choix de l'assureur (la négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé) ;
- les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;
- le délai laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles (au moins égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016).

Et le cas échéant, la négociation portera sur :

- les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;
- les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la Sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

5. Financement

Article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale

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

Des modalités de financement spécifiques, pour les salariés à employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel, seront déterminées par décret.

B - Généralisation de la portabilité des droits

Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale

La loi introduit la portabilité, à titre gratuit, des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance au bénéfice des salariés demandeurs d'emploi. Il s'agit d'un mécanisme de maintien des garanties, sous certaines conditions, au bénéfice d'anciens salariés.

1. Condition du maintien des droits

La portabilité des droits s'applique en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de la cessation du contrat. L'ancien salarié doit avoir ouvert des droits à remboursements complémentaires chez le dernier employeur.

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

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié doit justifier des conditions nécessaires auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties. L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat.

Ce maintien des droits s'applique dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de ces garanties à la cessation du contrat de travail.

2. Durée du maintien des garanties

Le maintien des garanties est prévu pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée s'apprécie en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois.

3. Maintien à titre gratuit et financement

La loi prévoit la portabilité des garanties frais de santé et prévoyance à titre gratuit.

Ainsi, le maintien de leur couverture au bénéfice des anciens salariés sera financé par l'employeur et les salariés actifs. L'ancien salarié n'aura pas à continuer à s'acquitter de la cotisation qui était à sa charge.

4. Maintien des garanties frais de santé au-delà de l'année gratuite

La loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit la portabilité des garanties frais de santé sans limitation de durée avec un financement exclusivement assuré par le salarié. La demande doit être faite dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail.

Pour tenir compte du maintien des garanties après la cessation du contrat de travail, la loi de sécurisation de l'emploi modifie le point de départ du délai de 6 mois permettant aux anciens salariés de demander le maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Évin. Le délai court dans ce cas à compter de l'expiration de la période pendant laquelle la couverture a été maintenue au titre de la portabilité et non pas à compter de la cessation du contrat de travail.

L'organisme assureur adressera une proposition au salarié au plus tard dans les 2 mois de la fin du maintien des garanties.

5. Entrée en vigueur du dispositif

Les entreprises et organismes assureurs devront appliquer ces dispositions en matière de portabilité et éventuellement adapter les dispositions pour les contrats existants :

- à partir du 1^{er} juin 2014 pour le remboursement des frais de santé (maternité et risque portant atteinte à l'intégrité physique) ;
- à partir du 1^{er} juin 2015 pour les garanties de prévoyance (décès, incapacité, invalidité).

III. CRÉATION D'UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article L. 6111-1 du code du travail

La loi crée le compte personnel de formation – qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF) – en vue de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce compte personnel de formation est un compte individuel, dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord du salarié.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi.

Ce compte est alimenté :

- chaque année selon les modalités prévues au titre du DIF aux articles L. 6323-1 et L. 6323-5 du code du travail ;
- par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la Région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

Les autres dispositifs de formation auxquels le titulaire peut prétendre peuvent être mobilisés en complément du compte.

Une concertation devait être engagée avant le 1^{er} juillet 2013 entre l'État, les Régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre de ce compte.

Les dispositions conventionnelles et interprofessionnelles doivent être adaptées avant le 1^{er} janvier 2014 et elles devront notamment prévoir les modalités de substitution du compte personnel de formation au DIF ainsi que les modalités de transfert des droits acquis sur ce compte.

IV. CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article L. 6314-3 du code du travail

La loi prévoit la création d'un conseil en évolution professionnelle au profit de tout salarié en vue d'améliorer sa qualification professionnelle.

Ce conseil en évolution professionnelle a vocation à se mettre en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation. Il permettra au salarié d'être mieux informé sur ses droits et ses possibilités de développement et de valoriser ses compétences. Il permet également au salarié d'être orienté pour la suite de son parcours professionnel, d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises et d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

L'employeur devra informer les salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement. Cette information pourrait être faite dans le cadre d'une clause informative du contrat de travail.

V. MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE

Les deux dispositifs de mobilité prévus par la loi sont très différents. La mobilité interne, encadrée par la négociation d'un accord, est un outil de flexibilité pour l'entreprise tandis que la mobilité externe sécurisée favorise les expériences du salarié hors de son entreprise et contribue à améliorer son parcours professionnel.

A- La mobilité dans l'entreprise

Articles L. 2242-21, 22 et 23 du code du travail

L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Ce nouveau thème de négociation s'inscrit en dehors de tout projet de réduction des effectifs.

La négociation sur la mobilité interne fait l'objet d'une négociation indépendante des autres négociations. Néanmoins, elle est intégrée à celle sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier en la matière (entreprises d'au moins 300 salariés). La négociation sur la mobilité est une simple faculté.

1. Contenu de la négociation

L'accord collectif devra comporter :

- Les limites imposées à cette mobilité géographique d'emploi du salarié, zone géographique qui devra être précisée dans l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale.

Selon le rapport Germain n° 847 de l'Assemblée nationale : « L'accord doit, en traçant deux cercles concentriques, différencier trois types d'espaces : le premier, le plus proche du centre, qui correspond au secteur géographique d'emploi du salarié ; le deuxième, qui correspond, au-delà de ce secteur géographique, à la zone dans laquelle peut être exigée une mobilité ; enfin, une troisième zone, extérieure et la plus périphérique, correspond à ce qui excède ces limites. »

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

- Les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique.

- La participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

- Lorsque la négociation a lieu hors GPEC, elle doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

- Les mesures de reclassement pour les salariés qui refusent la mobilité.

L'accord doit garantir le maintien de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié ainsi que le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

En effet, la mobilité professionnelle ou géographique, dont le cadre sera fixé par la négociation, ne saurait conduire à un « déclasserment » du salarié, tant du point de vue de sa rémunération que de sa catégorie professionnelle. Les stipulations de l'accord doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Autrement dit, l'objectif est bien de permettre la progression du salarié, les actions de formation prévues par l'accord devant *a minima* conduire au maintien de sa qualification, et dans le meilleur des cas, à son amélioration.

2. Effets sur le contrat

L'accord collectif doit être porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concernés. Même si la loi ne le précise pas, il ne peut s'agir d'une information collective, mais bien d'une information personnalisée de chacun des salariés concernés par l'accord.

Cet accord collectif s'impose au contrat de travail, les clauses contraires de ce dernier sont suspendues.

Pour un salarié dont le contrat ne comporte aucune clause de mobilité, il y a lieu de ne suspendre aucune clause de son contrat. En effet, la délimitation de la zone géographique ainsi que les limites au-delà desquelles une mobilité peut lui être imposée au-delà de cette zone s'appliqueront *a priori* à lui sans effet visible sur son contrat de travail individuel.

En revanche, lorsqu'une telle clause est présente au contrat, celle-ci est suspendue si elle est contraire à l'accord, et cela, qu'elle soit ou non plus large que la zone délimitée par l'accord. La mobilité prévue dans l'accord prévaut alors sur une éventuelle clause de mobilité prévue au contrat.

3. Conséquences du refus du salarié

Le refus par un ou plusieurs salariés d'une modification de leur contrat dans le cadre de la mobilité dans l'entreprise prévue par accord s'analyse comme un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

Ainsi, un employeur qui serait amené à licencier plus de 10 salariés ayant refusé l'application de l'accord est exonéré des obligations lui incombant dans le cadre de la procédure de licenciement économique collectif, notamment par la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

4. Suivi du dispositif

Le gouvernement doit remettre au Parlement un rapport dressant un bilan des accords sur la mobilité avant le 31 décembre 2015.

B - La mobilité externe sécurisée

Articles L. 1222-12 à 16 du code du travail

1. Conditions

La mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié, souhaitant changer d'emploi, de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

Ce dispositif est applicable dans les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus et aux salariés ayant au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non.

Cette période de mobilité offre la même liberté au salarié que le congé sabbatique, mais ne comporte pas de limitation de durée.

2. Procédure

Le salarié doit présenter une demande de mobilité à son employeur afin de recueillir son accord. L'employeur n'a pas à justifier d'un motif précis de refus.

Cependant, après deux refus successifs de l'employeur, l'accès à un congé individuel de formation (CIF) est de droit pour le salarié, même s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté et sans que puisse lui être opposé le pourcentage de salariés en CIF (cf. article L. 6322-7 du code du travail).

3. Nécessité d'un avenant au contrat

Si l'employeur accepte la période de mobilité, cela doit se traduire par la signature d'un avenant au contrat de travail prévoyant :

- l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité ;
- le délai de prévenance à respecter pour notifier le choix de revenir ou non ;
- les situations et modalités d'un retour anticipé. Il peut, par exemple, mettre en place une période probatoire, au terme de laquelle le salarié peut revenir dans son entreprise, si la mobilité ne lui convient pas.

4. Suspension du contrat

La période de mobilité volontaire sécurisée entraîne une suspension du contrat de travail et donc les conséquences juridiques qui y sont attachées. Ainsi, le salarié est inclus dans les effectifs de son entreprise d'origine, y reste électeur et éligible, et conserve, le cas échéant, ses mandats.

Il est également décompté dans les effectifs de l'entreprise d'accueil, y devient éligible et électeur.

En principe, cette période – sauf dispositions plus favorables – n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

5. Fin de la période de mobilité

La cessation de la période de mobilité avant le terme prévu par l'avenant au contrat de travail est possible dès lors que la demande du salarié est adressée dans un délai raisonnable. Elle est également possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

À son retour, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que le maintien de sa classification.

Le non-retour au cours ou au terme de la période de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise qu'au préavis prévu par l'avenant au contrat (signé au début de la période de mobilité).

L'employeur devra communiquer une fois par semestre au CE la liste des demandes de périodes de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication des suites données.

VI. ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Articles L. 5125-1 à L. 5125-7 du code du travail

La loi introduit la possibilité pour l'employeur de négocier un accord de maintien de l'emploi en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles.

A - Objet de l'accord et conditions d'ouverture de la négociation

Les accords de maintien de l'emploi offrent un nouveau cadre juridique spécifique aux entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles (et non structurelles), en leur permettant, par le biais du dialogue social dans l'entreprise, de conclure un accord d'entreprise destiné à mettre en place, pour une durée limitée à deux ans, un nouvel équilibre global entre temps de travail, salaire et emploi. Il suppose l'engagement de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (aucune rupture pour motif économique n'étant possible).

La condition préalable à la négociation d'un accord d'entreprise de maintien de l'emploi est donc l'existence de « graves difficultés conjoncturelles ».

Selon le rapport Germain n° 847 de l'Assemblée nationale, on ne saurait totalement séparer le contexte de « graves difficultés conjoncturelles » et la définition du motif économique tel qu'issu du code du travail. On peut toutefois estimer que la notion de « graves difficultés conjoncturelles » est beaucoup moins large que celle de « difficultés économiques ou de mutations technologiques » : elle en est en quelque sorte une sous-catégorie, limitée à des difficultés économiques et financières ponctuelles pour l'entreprise. En particulier, toute mutation technologique ayant un impact sur l'emploi ou l'environnement de l'entreprise doit être considérée comme une difficulté structurelle : elle n'entre donc pas dans le champ des potentiels accords de maintien de l'emploi.

B - Conditions de validité

1. Diagnostic préalable

Le diagnostic de ces difficultés est analysé avec les organisations syndicales (OS) représentatives dans l'entreprise.

Les organisations syndicales peuvent être accompagnées d'un expert-comptable mandaté par le CE pour les aider dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation. Cet expert est rémunéré par l'employeur (article L. 2325-35 du code du travail).

2. Parties à la négociation

L'accord de maintien de l'emploi est soit un accord signé par les syndicats majoritaires dans l'entreprise, soit, en l'absence de délégué syndical, par un ou des représentants élus du personnel mandatés par un ou des syndicats représentatifs dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel. En l'absence de représentants élus du personnel, il peut être

conclu par un ou des salariés mandatés par des syndicats représentatifs dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel.

La loi prévoit que le temps passé aux négociations de l'accord ne s'impute pas sur les heures de délégation des délégués du personnel et des membres du CE. Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ces fonctions dans la limite de 10 heures par mois.

En outre, les représentants élus du personnel mandatés et les salariés mandatés bénéficient de la protection contre le licenciement.

→ **En présence d'un délégué syndical**

Le premier cas de figure concerne les entreprises dotées d'un délégué syndical. Pour ces entreprises, la loi prévoit que l'accord de maintien de l'emploi est obligatoirement un accord majoritaire, c'est-à-dire signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Cette règle de majorité est exorbitante du droit commun : en effet, la règle qui prévaut aujourd'hui pour les accords d'entreprise, prévue à l'article L. 2232-12 du code du travail, pose le double principe d'une signature par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans le cadre des mêmes élections, ainsi que de l'absence d'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

→ **En l'absence de délégué syndical et en présence de représentants élus du personnel**

Le deuxième cas de figure concerne les entreprises dépourvues de délégué syndical et qui engagent la négociation avec un ou plusieurs représentants élus du personnel. Dans ce cas de figure, les représentants élus du personnel appelés à négocier sont « expressément mandatés à cet effet » par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Cet accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions déterminées par l'accord lui-même et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Il s'agit d'une procédure distincte de celle qui existe déjà.

→ **En l'absence de délégué syndical et de représentants élus du personnel**

Enfin, troisième cas de figure, en l'absence de représentants élus du personnel, la négociation d'un accord de maintien de l'emploi peut être ouverte avec un ou plusieurs salariés mandatés. Dans ce cas, ce sont un ou des salariés – expressément mandatés par les syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel – qui peuvent être amenés à négocier des accords de maintien de l'emploi, conformément cette fois au dispositif d'ores et déjà prévu à l'article L. 2232-26 du code du travail. Autrement dit, cette option de négociation suppose bien, pour que

l'accord soit validé, qu'il soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. La seule différence *a priori* qui existerait pour les accords de maintien de l'emploi serait la possibilité de mandater un ou des salariés par les syndicats au niveau national et interprofessionnel.

3. Contenu de l'accord

La loi définit les « termes » généraux de l'accord, en précisant d'une part que l'employeur s'engage à « maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord ». D'autre part, un aménagement de la durée du travail, de ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que de la rémunération des salariés occupant ces emplois peut être prévu en contrepartie.

Il s'agit donc, dans le cadre d'une négociation globale, d'ajuster les paramètres suivants : durée du travail, organisation du travail et éléments de rémunération.

En contrepartie de ces ajustements, l'employeur s'engage à conserver l'emploi des salariés auxquels ils s'appliquent pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

L'application de l'accord ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des salariés dont le taux horaire est égal ou inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) majoré de 20 %, soit 1,2 Smic.

La loi prévoit que l'accord doit notamment indiquer :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés fourniront des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés ;
- les modalités et l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des représentants du personnel, ainsi que les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi ;
- les conséquences d'une amélioration de la situation économique sur la situation des salariés ;
- les conditions de l'approbation de l'accord conclu avec un élu ou un salarié mandaté ;
- une clause pénale prévoyant le versement de dommages et intérêts aux salariés lésés en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations.

4. Durée de l'accord

L'accord de maintien de l'emploi est conclu pour une durée maximale de 2 ans, sans renouvellement possible. Il pourra éventuellement faire l'objet d'une suspension (cf. *supra*).

5. Application de l'accord

L'application de l'accord requiert l'accord individuel de chaque salarié.

L'accord détermine le délai, les modalités de l'acceptation ou du refus du salarié de se voir appliquer l'accord.

À défaut, il convient d'appliquer les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail qui est la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique. Dans cette hypothèse, la proposition d'application de l'accord doit être faite au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (RAR) l'informant qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette lettre pour faire connaître sa réponse.

Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations contractuelles contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de l'accord. Pour les salariés qui refusent l'application de l'accord, leur licenciement repose sur un motif économique. Ce licenciement est prononcé selon la procédure de licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement qui doivent être prévues par l'accord. Il convient de préciser que la loi ne prévoit rien en cas de silence du salarié.

En cas de non-respect de l'accord, c'est-à-dire lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations de maintien dans l'emploi, la clause pénale trouvera à s'appliquer. Elle donnera ainsi lieu au versement de dommages et intérêts dont le montant est fixé par l'accord au profit des salariés lésés.

6. Suspension de l'accord

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

Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou en prononce la résiliation.

En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord, le calcul des indemnités de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance chômage se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

C - Entrée en vigueur du dispositif

Ce dispositif est en vigueur depuis le 17 juin 2013.

VII. DROIT RECHARGEABLE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

En cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, les droits non épuisés issus de plusieurs périodes antérieures d'indemnisation sont pris en compte lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions qui seront définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage.

VIII. MODULATION DES TAUX DE CONTRIBUTION À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Accord Unedic 29 mai 2013

Circulaire Unedic 29 juillet 2013

La loi met en place un dispositif de modulation des cotisations d'assurance chômage en fonction de la nature du contrat, de sa durée, du motif de recours, de l'âge du salarié ou encore de la taille de l'entreprise.

L'objectif de cette mesure est de lutter contre le recours aux contrats précaires.

Un avenant à la convention d'assurance chômage en date du 29 mai 2013 prévoit de moduler la part patronale de la contribution d'assurance chômage dans le cadre des contrats à durée déterminée en fonction de leur durée.

La part patronale de la contribution est ainsi fixée à :

- 7 % pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5,5 % pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Seule la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale, est prise en compte pour apprécier ces taux.

Dans certains cas, la part de la contribution à la charge de l'employeur n'est pas majorée. Elle demeure à 4 % dans les cas de CDD de remplacement, des contrats de travail temporaires, les emplois saisonniers ainsi que lorsque le salarié est embauché en CDI à l'issue de son CDD.

L'avenant du 29 mai 2013 prévoit par ailleurs une exonération de la part patronale de la contribution à la charge de l'employeur pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans à la date d'effet du contrat. Cette exonération est prévue pour une période de 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus et pendant 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

IX. CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

La loi crée une indemnisation forfaitaire en bureau de conciliation et réforme les délais de prescription.

A - Indemnisation forfaitaire en bureau de conciliation

Articles L. 1235-1 et D. 1235-21 du code du travail

Le déroulement de l'instance prud'homale reste inchangé, mais les modalités de traitement des litiges évoluent.

La loi prévoit la possibilité pour les parties de mettre un terme au litige soumis au conseil de prud'hommes par une transaction entérinée par le bureau de conciliation, sur la base d'une indemnité forfaitaire déterminée selon l'ancienneté du salarié.

Le décret n° 2013-721 du 2 août 2013 crée un article D. 1235-21 du code du travail qui prévoit les barèmes d'indemnisation :

- 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 8 ans ;
- 8 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 15 ans ;
- 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et 25 ans ;
- 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à 25 ans.

Cet accord pourra intervenir soit de la propre initiative des parties, soit sur proposition du bureau de conciliation. L'employeur devra alors verser au salarié, outre les indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles qui lui sont dues, cette indemnité.

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

À défaut d'accord entre les parties, la procédure contentieuse suivra son cours. Le juge devra alors justifier le montant des indemnités qu'il octroie en bureau de jugement.

B - Prescription

Article L. 1471-1 du code du travail

1. Prescription hors salaires

La loi réduit le délai de prescription de toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de 5 à 2 ans, à partir du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits permettant d'exercer son droit.

Ce délai n'est toutefois pas applicable aux actions :

- en réparation d'un dommage corporel ;
- en paiement ou en répétition du salaire : nouveau délai de 3 ans (cf. 2) ;
- pour harcèlement moral ou sexuel (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail) ;
- pour discrimination (article L. 1132-1 du code du travail).

Les délais de prescription plus courts prévus par le code du travail continuent de s'appliquer.

2. Prescription des salaires

La loi réduit l'action en répétition de salaire de 5 à 3 ans à compter du jour où le salarié connaît ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir ou à compter de la rupture du contrat.

Ainsi, dès lors que le contrat est rompu, la demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

3. Entrée en vigueur

Ces nouvelles règles de prescription s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la loi, dès lors qu'aucune instance n'a été introduite et sans que la durée totale puisse excéder celle prévue par la loi antérieure.

X. NOUVEAUX DROITS EN FAVEUR DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La loi instaure des nouveautés en matière de consultation et d'information des instances représentatives du personnel.

A - L'encadrement des délais de consultation du CE

Articles L. 2323-3 et 4 du code du travail

Article R.2323-1 du code du travail

La loi encadre les délais dans lesquels le CE doit rendre son avis lorsque celui-ci est imposé par le code du travail. Il s'agit notamment des consultations relatives à la marche générale de l'entreprise, aux conditions de travail, à la formation professionnelle et à l'apprentissage (à l'exclusion de la consultation sur le plan de formation pour laquelle le code du travail prévoit des délais spécifiques), aux rapports et informations périodiques du CE, au droit d'expression des salariés...

Désormais, dans le cadre de ces consultations, le CE doit rendre son avis dans des délais qui sont fixés, sauf dispositions législatives spécifiques :

- par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CE ;
- à défaut d'accord, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois qui court à compter :
 - de la communication par l'employeur des informations prévus par le code du travail pour la consultation,
 - ou de l'information par l'employeur de la mise à disposition de ces informations dans la base de données économiques et sociales.

Le délai est porté à :

- 2 mois lorsqu'un expert est désigné,
- 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT,
- 4 mois dans l'hypothèse d'une mise en place d'une instance de coordination des CHSCT.

Lorsque le délai de consultation est fixé par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CE, ces délais ne peuvent en aucun cas être inférieurs à 15 jours et doivent permettre au CE d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises – et en tenant compte, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En cas de silence du CE à l'expiration de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Dans ce cas, l'employeur peut mettre en œuvre son projet puisque l'avis est réputé non conforme.

Si les membres du CE estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent saisir le président du TGI statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des documents manquants. Le juge statue alors dans un délai de 8 jours. Il convient de préciser que cette saisine ne prolonge pas le délai minimal de 15 jours dont le CE dispose pour rendre son avis. Toutefois, en fonction des circonstances, le juge peut décider de prolonger ce délai.

B - L'encadrement des délais pour les expertises du CE

Article L. 2325-42-1 du code du travail

Articles R.2325-6-1 et R.2325-6-3 du code du travail

L'article L. 2325-42-1 du code du travail prévoit que pour toute expertise, l'expert-comptable ou l'expert technique devra remettre son rapport au CE dans un délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE.

Dans cette hypothèse, il conviendra de fixer au sein du délai de remise du rapport, 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 sa mission, et le délai de réponse de l'employeur.

En l'absence d'accord, le décret du 27 décembre 2013 fixe les délais applicables à l'expertise comptable et technique. Il convient de noter que ces délais ne sont applicables que dans 3 hypothèses :

- Examen des orientations stratégiques de l'entreprise
- Opérations de concentration
- Introduction de nouvelles technologies ou mise en place d'un plan d'adaptation consécutif à des mutations technologiques importantes et rapides.

Dans ces hypothèses, l'expert doit demander au plus tard dans les 3 jours de sa désignation toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur doit à son tour répondre à cette demande dans un délai de 5 jours.

Le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport est différent selon la nature de l'expertise :

- Au plus tard dans les 15 jours qu'a le CE pour rendre son avis lors de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise,
- Dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne saisie du dossier lors d'une opération de concentration,
- Dans un délai de 21 jours à compter de sa désignation dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies ou de la mise en place d'un plan d'adaptation consécutif à des mutations technologiques importantes et rapides.

C - Consultation du CE et création d'une base de données économiques et sociales

Article L. 2323-7-2 du code du travail

Articles R.2323-1-3 à 10 du code du travail

L'article L. 2323-7-2 du code du travail crée une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, et qui « rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CE, et à défaut, des délégués du personnel ».

Cette base de données doit être accessible en permanence à ces institutions ainsi qu'au CHSCT et aux délégués syndicaux (DS).

► **Remarque** : La loi est muette sur le seuil d'effectif des entreprises concernées. Il nous semble toutefois que seules les entreprises de plus de 50 salariés seront soumises à cette obligation du fait de l'obligation de mise en place du CE.

Les représentants du personnel ainsi que les DS sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

1. La liste des thèmes relatifs à la base de données

Les informations contenues dans la base de données porteront sur les 8 thèmes suivants, dont certains ne concernent pas le secteur privé à but non lucratif :

- investissements ;
- fonds propres et endettement ;
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôt ;
- sous-traitance ;
- le cas échéant les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent les perspectives des 3 années suivantes.

L'article R.2323-1-3 du code du travail fixe les données devant figurer dans la base de données pour les entreprises d'au moins 300 salariés tandis que l'article R.2323-1-4 procède à cette énumération pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Ce contenu pourra être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe.

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. La base de données est constituée au niveau de l'entreprise. En cas de structure complexe, elle rassemble des informations mises à la disposition du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

L'employeur doit informer ses représentants du personnel de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine lui-même. L'employeur fixe aussi les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base. La base de données peut être tenue sur un support informatique ou papier.

2. Délai de mise en place de la base de données

- La base doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus,
- La base doit être mise en place à compter du 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les informations transmises de manière récurrente doivent être mise à la disposition des membres du CE au plus tard le 31 décembre 2016.

D - Information et consultation du CE sur le crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE)

Article L. 2323-26-1 et suivants du code du travail

Le CE doit être informé et consulté avant le 1^{er} juillet de chaque année sur l'utilisation par l'entreprise des sommes reçues au titre du CICE.

L'information se fait via la base unique des données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail. En effet, les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation seront retracées dans cette base.

En cas de constat par le CE d'une utilisation non conforme, de tout ou partie du CICE, il pourra demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du CE.

En cas d'informations insuffisantes ou si l'utilisation non conforme du CICE est confirmée, le CE établit un rapport qui sera transmis à l'employeur et au comité de suivi régional du CICE qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

Au vu de ce rapport, le CE peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au CE.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le CE a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du CICE, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du CE.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les DP qui exercent ces attributions dans les mêmes conditions que le CE.

► **Remarque** : La loi est muette sur la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle consultation. Pour mémoire, le CICE est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2013 et donnera lieu à une réduction de l'impôt à acquitter en 2014 au titre de l'exercice 2013.

E - La consultation du CE sur les orientations stratégiques

Article L. 2323-7-1 du code du travail

La loi prévoit que le CE doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise telles qu'elles sont définies par l'organe chargé de l'administration ou du contrôle de l'entreprise. La consultation porte sur leur conséquence 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 et à des stages.

Le CE émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives.

Pour cette consultation, le CE s'appuie sur la base de données économiques et sociales qui rassemble un ensemble d'informations que l'employeur doit mettre à jour régulièrement.

► **Remarque** : Compte tenu du délai de mise en œuvre de la base de données économiques et sociales (jusqu'au 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus et jusqu'au 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés), la première consultation du CE sur les orientations stratégiques devrait être différée en tenant compte de ces délais.

F - Création d'une instance de coordination des CHSCT

Articles L. 4616-1 à 5 du code du travail

Article L. 4614-12-1 du code du travail

Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013

Dans les entreprises pluri-établissements, comptant plusieurs CHSCT, 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. Il est à préciser que cette instance ne se substitue pas à la consultation des CHSCT locaux. En revanche, il n'y aura qu'une expertise unique.

Cette instance est temporaire, car elle se rattache à un projet, et donc a vocation à disparaître une fois sa mission réalisée. Elle a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et d'éventuellement rendre un avis.

1. Les cas spécifiques de consultation

L'instance pourrait être mise en place dans les situations suivantes :

- 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 (article L. 4612-8 du code du travail) ;
- un projet d'introduction de nouvelles technologies (article L. 4612-9 du code du travail) ;
- le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (article L. 4612-10 du code du travail) ;
- toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le CE ou les DP (article L. 4612-13 du code du travail).

2. Composition de l'instance de coordination

L'instance de coordination est composée comme suit :

- L'employeur, ou son représentant, est membre de l'instance de coordination et en assure la présidence.
- Trois représentants de chaque CHSCT si l'entreprise compte moins de 7 CHSCT, deux représentants de chaque CHSCT si l'entreprise compte entre 7 et 15 CHSCT, et d'un représentant de chaque CHSCT si l'entreprise compte plus de 15 CHSCT.
- Des acteurs de la prévention tels que le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de Sécurité sociale et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

Il est possible de prévoir par accord d'autres modalités quant à la composition de l'instance.

Seuls l'employeur et les représentants des CHSCT ont voix délibérative.

3. Mise en place

Les représentants sont désignés au sein de chaque CHSCT par la délégation du personnel, pour la durée de leur mandat. Ce qui signifie qu'une fois choisis, les membres des CHSCT demeurent représentants de leur comité au sein de l'instance de coordination jusqu'à l'expiration de leur mandat. En cas de nouveau projet commun entraînant la mise en place d'une instance de coordination, les représentants précédemment désignés seront automatiquement membres de cette nouvelle instance dès lors que leur mandat est toujours en cours. Il n'y aura donc pas de nouvelles désignations.

4. Moyens et obligations de l'instance de coordination

Le chef d'entreprise est tenu de fournir à l'instance de coordination les moyens nécessaires pour l'exercice de ses missions ainsi que pour la préparation et l'organisation des réunions.

L'ordre du jour des réunions de l'instance et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres de cette instance 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Toutefois, lorsque l'instance est réunie dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 du code du travail, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis 7 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

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

Les réunions de l'instance ont lieu dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

La loi ne se prononce pas sur le nombre précis de réunions à tenir. Il nous semble toutefois que ce nombre peut être porté à deux au minimum.

Lors de la première réunion, l'expert de l'instance de coordination doit être désigné. Il remettra ensuite son rapport. Au cours de la dernière réunion de l'instance, celle-ci devra rendre un avis sur le projet qui lui est soumis, et ce, à la lumière du rapport d'expertise.

L'expertise organisée par l'instance est réalisée dans le délai de 1 mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise, sans excéder 60 jours.

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 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, le rapport d'expertise est remis à l'employeur au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 1233-30. L'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30.

L'instance dispose d'un délai de 15 jours après la remise du rapport d'expertise pour se prononcer. À l'expiration de ces délais, l'instance sera réputée avoir été consultée.

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 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de 7 jours après la remise du rapport de l'expert.

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

Les représentants du personnel sont tenus par une obligation de discrétion et de secret professionnel dans le cadre des missions accomplies au sein de cette instance.

XI. ARTICULATION DE LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) ET LA FORMATION

La loi vise à développer la GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négocier en la matière. Il s'agit des entreprises et des groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que des entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Chaque année, ces entreprises doivent consulter le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et aux contrats précaires.

Le nouveau dispositif entend améliorer l'articulation de la négociation sur la GPEC avec d'autres mesures. La liste des matières sur lesquelles doit porter la négociation sur la GPEC est complétée par de nouveaux thèmes.

A - Les thèmes obligatoires

Article L. 2242-15 du code du travail

La loi prévoit la négociation sur 5 thèmes obligatoires :

- La mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement (formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, accompagnement).
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, lesquelles doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord.

Ces orientations, sur lesquelles le CE est consulté, devront être établies en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC. En outre, le projet de plan de formation de l'entreprise devra tenir compte non seulement des orientations professionnelles sur lesquelles le CE a délibéré, mais aussi, le cas échéant, des grandes orientations à 3 ans et des objectifs arrêtés par accord.

- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI.
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

L'employeur doit réaliser un bilan à l'échéance de l'accord.

B - Les thèmes facultatifs

Par ailleurs, la loi prévoit d'étendre la négociation sur d'autres thèmes de manière facultative :

- la situation économique de l'entreprise et les licenciements économiques envisagés ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les modalités de la mobilité interne ;
- les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

XII. RÉFORME DU CHÔMAGE PARTIEL

*Articles L. 5122-1 à 4 du code du travail
Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013*

La loi fusionne et simplifie les dispositifs antérieurs de chômage partiel, au profit d'un nouveau régime unique dénommé « activité partielle ».

Pour mémoire, l'activité partielle se caractérise soit par une réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement, soit par la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement.

La loi maintient la procédure d'autorisation expresse ou implicite de l'administration (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou DIRECCTE), ainsi que la consultation préalable des instances représentatives du personnel.

Désormais, l'employeur doit verser aux salariés concernés une allocation correspondant à 70 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet. Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette si des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

L'employeur reçoit de son côté une allocation compensatrice, financée par l'État et l'Unedic. Elle est égale à :

- 7,74 € dans les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 € dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans tous les cas, l'employeur doit assurer au salarié en activité partielle une rémunération totale au moins égale au Smic. Il peut donc être amené à verser une allocation complémentaire « à ses frais ».

Pendant les heures d'activité à temps partiel, la loi prévoit la possibilité pour les salariés de réaliser toute action de formation professionnelle prévue au plan de formation ou prévue en matière de GPEC. Et dans ce cas, le niveau d'indemnisation du salarié sera majoré pour atteindre 100 % de la rémunération nette.

Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013.

XIII. RÉFORME DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La loi réforme en profondeur la procédure de licenciement économique collectif. Auparavant, les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisageaient de procéder à un licenciement collectif pour motif économique (au moins 10 salariés sur une période de 30 jours) devaient respecter une procédure impliquant la consultation du CE, l'information de l'administration et l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Désormais, la nouvelle loi prévoit soit la négociation d'un accord collectif définissant le contenu du PSE, soit l'élaboration d'un document unilatéral, tous deux soumis au contrôle de la DIRECCTE.

A - La négociation d'un accord collectif majoritaire ou l'élaboration d'un plan unilatéral

Articles L. 1233-24-1 à 3 du code du travail

Article L. 1233-24-4 du code du travail

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur peut conclure un accord avec les organisations syndicales majoritaires ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour des élections au CE, à la délégation unique du personnel (DUP), à défaut des DP.

L'accord doit fixer obligatoirement le contenu du PSE.

Il peut porter également sur les points suivants :

- 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 suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Au titre de l'article L. 1233-24-3, l'accord collectif ne peut déroger sur les points suivants :

- aux obligations de formation, d'adaptation et de reclassement des salariés ;
- aux règles générales d'information et de consultation du CE ;
- à l'obligation de proposer au salarié le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou du congé de reclassement ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements leur permettant d'apprécier la réalité des difficultés économiques, la nature et la portée des mesures envisagées ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

L'employeur doit informer la DIRECCTE dès l'engagement des négociations et lui adresser ensuite l'accord une fois conclu.

► **Remarque** : La loi permet à l'employeur d'ouvrir des négociations sur le PSE sans avoir procédé à la consultation du CE sur le licenciement économique. Ainsi, l'article L. 1233-46 du code du travail prévoit que le seul fait d'ouvrir des négociations sur le PSE avant la date de la première réunion du CE ne constitue pas un délit d'entrave.

Toutefois, la consultation du CE avant l'ouverture des négociations apparaît indispensable dans la mesure où celui-ci peut décider de mandater un expert-comptable pour qu'il accompagne les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation. Cette consultation semble indispensable également sur le projet d'accord lui-même avant sa signature.

À défaut d'accord majoritaire (absence ou échec des négociations), l'employeur peut à l'issue de la dernière réunion du CE arrêter de manière unilatérale un document dont le contenu est identique à celui de l'accord majoritaire (voir ci-dessus).

Ce document une fois établi est transmis à la DIRECCTE.

B - La procédure de consultation du CE

Cette procédure de consultation s'applique aussi bien en cas d'accord majoritaire que d'élaboration d'un document unilatéral.

1. Les réunions du CE et le contenu de la consultation

Article L. 1233-30 du code du travail

L'employeur est tenu de réunir et consulter le CE dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 du code du travail. Cette consultation porte sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application ;
- le projet de licenciement collectif (nombre de suppression d'emplois, les catégories professionnelles visées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE).

► **Remarque** : En cas d'accord majoritaire avec les DS portant sur les points visés ci-dessus, le CE se contente d'étudier l'opération projetée et ses modalités d'application. Les éléments mentionnés dans le projet de licenciement collectif ne lui sont pas soumis.

En l'absence d'accord majoritaire, le CE retrouve l'intégralité de son champ de compétence et étudiera l'opération projetée, ses modalités d'application et les éléments du projet de licenciement collectif.

2. Les réunions du CE et l'assistance d'un expert

Articles L. 1233-34 et 35 du code du travail

La loi impose de tenir au minimum 2 réunions espacées d'au moins 15 jours.

Préalablement à la première réunion, l'employeur doit communiquer au CE tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement.

Au cours de la première réunion, le CE peut décider de recourir à l'assistance d'un expert-comptable afin de le mandater pour assister les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation de l'accord majoritaire.

L'expert désigné par le CE doit demander à l'employeur, au plus tard dans les 10 jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre à cette demande dans les 8 jours.

Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui dispose d'un nouveau délai de 8 jours pour y répondre.

L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration de la date limite à laquelle le CE doit rendre son avis.

À compter de la date de sa première réunion, le CE rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur à :

- 2 mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;
- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. En l'absence d'avis du CE dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

C - La consultation du CHSCT

Articles L. 4614-12-1 et L. 4614-13 du code du travail

Le CHSCT ou l'instance de coordination a le droit de recourir à un expert dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs.

L'expert désigné lors de la première réunion doit présenter son rapport dans les 15 jours au moins avant l'expiration du délai relatif à la procédure de consultation du CE (soit 2, 3 ou 4 mois).

L'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination doit être rendu avant la fin du même délai. À l'expiration de ce délai, le CHSCT ou l'instance de coordination sont réputés avoir été consultés.

D - Le rôle de l'administration

Articles L.1233-46 à L.1233-57-8 du code du travail

La DIRECCTE joue un rôle important de contrôle du suivi de la procédure et du respect des dispositions légales relatives au PSE. À ce titre, elle pourra à tout moment, en cours de procédure, faire des observations ou propositions à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues. En outre, la DIRECCTE est chargée de valider l'accord collectif ou d'homologuer le plan unilatéral.

1. L'information de l'administration et les éventuelles observations

L'employeur reste tenu des obligations suivantes :

- Communiquer simultanément à l'administration l'ensemble des éléments d'information communiqués aux représentants du personnel. Cette communication doit être faite dès l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord majoritaire.
- Notifier le projet de licenciement au plus tôt le lendemain de la date de la première réunion.

Pour les licenciements soumis à la mise en place d'un PSE, l'employeur doit en outre informer l'administration de son intention de procéder à un plan social, de la négociation ou non d'un accord avec les DS, du recours ou non par le CE à un expert-comptable.

L'administration peut être saisie afin qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure. Celle-ci doit se prononcer dans un délai de 5 jours.

Elle peut faire spontanément toutes demandes et observations à l'employeur. Elle envoie simultanément copie de ses observations au CE ou, à défaut, aux DS.

L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux DS.

2. Validité de l'accord majoritaire

Lorsqu'il est conclu, l'accord collectif majoritaire est transmis à la DIRECCTE pour validation.

Cette dernière vérifie le respect des règles suivantes :

- le caractère majoritaire de l'accord ;
- la conformité de son contenu aux dispositions législatives, c'est-à-dire qu'il contient les mentions obligatoires et qu'il ne prévoit pas de dérogations interdites ;
- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE (et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination) ;
- 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 salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

La DIRECCTE dispose de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour notifier sa décision motivée à l'employeur, au CE, et aux OS signataires de l'accord.

À défaut de réponse de l'administration dans ce délai, celle-ci est réputée avoir validé le plan. Dans ce cas, il appartient à l'employeur d'adresser une copie de la demande de validation accompagnée de l'accusé de réception par l'administration au CE, et aux OS signataires de l'accord.

En cas de refus de validation, l'employeur peut, s'il le souhaite, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et après avoir consulté le CE.

L'employeur doit informer les salariés, par l'affichage dans les locaux de l'entreprise, de la décision de validation ou, à défaut, de l'accord et de son accusé de réception par l'administration ainsi que des voies et délais de recours.

3. L'homologation du document unilatéral de l'employeur

En l'absence d'accord majoritaire, l'administration homologue sous 21 jours le document unilatéral établi par l'employeur après avoir vérifié les points suivants :

- la conformité du contenu du document aux dispositions légales et conventionnelles ;
- la régularité de la procédure d'information-consultation du CE et le cas échéant du CHSCT ;
- le respect par le PSE des obligations légales le concernant en fonction des critères suivants :
 - o les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;
 - o les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
 - o les efforts de formation et d'adaptation ;
- le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.

La DIRECCTE dispose de 21 jours à compter de la réception du document unilatéral élaboré par l'employeur pour notifier sa décision motivée à ce dernier et au CE.

À défaut de réponse de l'administration dans ce délai, celle-ci est réputée avoir homologué le document unilatéral. Dans ce cas, il appartient à l'employeur d'adresser une copie de la demande d'homologation accompagnée de l'accusé de réception par l'administration au CE.

En cas de refus d'homologation, l'employeur peut, s'il le souhaite, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et après avoir consulté le CE.

L'employeur doit informer les salariés, par l'affichage dans les locaux de l'entreprise, de la décision d'homologation ou, à défaut, du document unilatéral et de son accusé de réception par l'administration ainsi que des voies et délais de recours.

E - La notification du licenciement

Article L. 1233-39 du code du travail

La loi instaure un délai unique de notification des licenciements d'une durée de 30 jours à compter de la notification de la décision de la DIRECCTE (validation ou homologation) ou à l'expiration du délai de contrôle de l'administration (15 ou 21 jours), sous peine de nullité des licenciements prononcés antérieurement.

F - Les voies de recours et compétence du tribunal administratif

Le tribunal administratif est compétent en premier ressort pour connaître des litiges relatifs à l'accord collectif majoritaire ou au plan unilatéral, au contenu du PSE, aux décisions de validation ou d'homologation de la DIRECCTE et à la régularité de la procédure de licenciement collectif.

La prescription des recours est fixée à 2 mois :

- pour les employeurs, ce délai court à compter de la notification de la décision de validation ou de l'homologation ;
- pour les OS et les salariés, il court à compter de la connaissance de la décision de validation ou d'homologation.

Le tribunal administratif statue dans un délai de 3 mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de 3 mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation, en raison d'une absence ou d'une insuffisance de PSE, la procédure de licenciement est nulle. Par conséquent, le salarié peut demander sa réintégration. S'il ne la demande pas, il a droit à une indemnité égale, au minimum, au salaire des 12 derniers mois.

G - Spécificités en cas de procédures collectives

Article L. 1233-58 du code du travail

Pour les entreprises en difficultés, la loi prévoit certaines adaptations afin d'accélérer la procédure. Ainsi, les délais de notification de la décision de validation ou d'homologation sont raccourcis (8 ou 4 jours).

H - Fermeture et reprise de site

Article L. 1233-90-1 du code du travail

Les entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises d'au moins 1 000 salariés), qui envisagent un projet de licenciement collectif pour motif économique, qui a pour conséquence la fermeture d'un de ses établissements, doivent rechercher un repreneur.

L'entreprise doit informer le CE de son projet et ce dernier a la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable pour l'aider à analyser la situation.

En outre, le CE est informé des offres de reprises formalisées. Les informations communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Il doit émettre un avis et formuler des propositions. Cet avis est rendu dans les délais impartis pour se prononcer sur le projet de licenciement collectif.

I - Congés de reclassement

Articles L. 1233-71 et L. 1233-72-1 du code du travail

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, le congé de reclassement doit être proposé à tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, sauf redressement ou liquidation judiciaire.

La durée de ce congé est portée de 9 à 12 mois.

La loi aménage la possibilité de suspendre le congé pour effectuer des périodes de travail pour d'autres employeurs. Dans ce cas, l'employeur peut prévoir un report du terme du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.

J - Ordre des licenciements

Article L. 1233-5 du code du travail

La loi prévoit la possibilité pour l'employeur de privilégier l'un des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements à condition de tenir compte de l'ensemble des critères légaux.

Pour mémoire, ces critères prennent notamment en compte :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

K - Date d'entrée en vigueur

L'ensemble de ces nouvelles règles s'applique aux procédures de licenciement collectif engagées depuis le 1^{er} juillet 2013. Une procédure de licenciement est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE sur le projet de licenciement. Sont donc concernées les procédures pour lesquelles la convocation à la première réunion du CE est envoyée depuis le 1^{er} juillet 2013.

XIV. LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET LE FRANCHISSEMENT DES SEUILS D'EFFECTIF

Articles L. 2314-2, L. 2324-3, L. 2322-2 du code du travail

Pour les entreprises franchissant les seuils de 11 ou 50 salariés, le délai – entre l'information des salariés par voie d'affichage de l'organisation des élections professionnelles et la tenue du premier tour de ces élections – est porté de 45 à 90 jours.

► **Remarque** : Le délai reste inchangé en cas de renouvellement de l'institution. L'organisation des élections doit avoir lieu dans les 45 jours de l'affichage.

L'employeur a un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés (et non à compter de la mise en place du CE) pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE prévues par la loi.

Les modalités d'application de cette disposition seront fixées par décret en Conseil d'État.