

17 juin 2013

EDITORIAL

Le Conseil constitutionnel a globalement validé, ce jeudi 13 juin, la loi sur la sécurisation de l'emploi, à l'exception d'une disposition concernant le choix de la complémentaire santé.

Fruit de l'accord sur l'emploi du 11 janvier entre le patronat et trois syndicats (CFDT CGC CFTC), cette loi, définitivement votée le 14 mai, accorde plus de flexibilité aux entreprises (accord de maintien dans l'emploi, mobilité interne, refonte des procédures de licenciement...).

Les décrets d'application seront publiés aussitôt pour rendre effectives certaines dispositions.

Le sujet est complexe et il est évident que les salariés en découvriront les méfaits au fur et à mesure qu'ils seront confrontés aux nouvelles règles.

La flexibilité est le maître mot de cette loi et la sécurité des salariés est reléguée au second plan, voire renvoyée à des négociations ultérieures.

Dans ce numéro, vous trouverez :

- les différentes mesures et leur calendrier d'application,
- la présentation de deux mesures d'application immédiate : la création des accords de maintien dans l'emploi et la mobilité géographique et professionnelle du salarié.

Les prochains numéros du bulletin juridique de la FEC FO seront notamment consacrés aux informations concernant les différentes mesures contenues dans la loi.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Gérard VERGER
Analyste juridique FEC FO



Sommaire : p. 1 : Editorial - p. 2 et 3 : les mesures d'application immédiate – p. 4 et 5 : les mesures à partir du 1^{er} juillet 2013 – p. 4 et 5 : les mesures à partir du 1^{er} janvier 2014 – p. 5 : Les mesures qui s'appliquent ultérieurement – p. 6 et 7 : création des accords de maintien dans l'emploi – p. 8 et 9 : mobilité géographique et professionnelle – p. 10 : publication de la loi sur la sécurisation de l'emploi

Les mesures d'application immédiate

1. La mobilité volontaire sécurisée

Ce dispositif concerne les entreprises d'au moins 300 salariés et les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté qui souhaitent travailler dans une autre entreprise avec l'accord de leur employeur.

Entrée en vigueur : dès le lendemain de la publication de la loi au JO.

2. La mobilité interne

Afin de favoriser la mobilité à l'intérieur d'une même entreprise, les entreprises pourront engager (ce n'est pas une obligation) des négociations sur la mobilité géographique et professionnelle des salariés.

Celle-ci s'intégrera dans la négociation GPEC pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Entrée en vigueur : dès le lendemain de la publication de la loi au JO.

Un accord d'entreprise est nécessaire.

3. Création d'un complément d'heures pour les salariés à temps partiel

La loi sur l'emploi permet à l'entreprise, par la voie d'avenant au contrat de travail (8 par an et par salarié au maximum), d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié à temps partiel sans que ces heures effectuées en plus ne soient considérées comme des heures complémentaires.

Entrée en vigueur : dès le lendemain de la publication de la loi au JO.

Un accord de branche étendu est nécessaire.

4. Accord de maintien dans l'emploi

Il est conçu comme une alternative au PSE. Par un accord majoritaire avec les organisations syndicales, l'employeur propose aux salariés de sauvegarder l'emploi en échange de contreparties en termes de salaire ou de temps de travail.

Entrée en vigueur : dès le lendemain de la publication de la loi au JO.

Un accord d'entreprise majoritaire est nécessaire.

5. Gestion Prévisionnelle Emplois Compétences

Le champ de la négociation de la GPEC est étendu à :

- ✓ la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (sans caractère obligatoire pour l'entreprise) ;

- ✓ les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- ✓ 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 ;
- ✓ 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.

Entrée en vigueur : dès le lendemain de la publication de la loi au JO.

Un accord d'entreprise est nécessaire.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux accords GPEC en cours de validité lors de la publication de la loi.

6. Barème des indemnités de rupture en conciliation

L'Accord National Interprofessionnel instaure un barème d'indemnité de rupture lorsque l'employeur et le salarié parviennent à un accord devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes. Ce barème doit être repris par un décret

Entrée en vigueur : dès la publication de la loi et du décret au JO.

7. Nouvelles durées de prescription

La loi diminue les durées de prescription de 5 à 2 ans pour les actions qui portent sur l'exécution du contrat de travail. La prescription sur les salaires est ramenée elle de 5 à 3 ans.

Entrée en vigueur : dès la publication de la loi au JO.

Ces nouvelles durées ne valent pas pour les actions déposées avant la publication de la loi.

8. Délais de consultation du CE

La loi modifie les délais et les conditions de consultation du CE et renvoie à un décret

Entrée en vigueur : dès la publication de la loi et du décret au JO.

9. CDI intermittent

Les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à 3 secteurs (organismes de formation, commerce des articles de sport et fabricants de confiserie) sont autorisées, jusqu'à fin 2014, à utiliser le CDI intermittent sans devoir signer auparavant un accord d'entreprise ou être couvertes par un accord de branche.

Entrée en vigueur : dès la publication de la loi.

Les mesures qui s'appliquent à partir du 1^{er} juillet 2013

1. Taxation des CDD de courte durée

Les employeurs qui signent des CDD de moins de 3 mois pour surcroît d'activité et des CDD d'usage de moins de 3 mois verront leur contribution patronale chômage augmenter

Entrée en vigueur : pour tout CDD qui prend effet à partir du 1^{er} juillet, "quelle que soit la date de sa signature".

2. Nouvelle procédure de PSE

La loi modifie en profondeur la procédure d'élaboration des plans de sauvegarde de l'emploi.

Entrée en vigueur : la loi s'applique aux procédures initiées à partir du 1^{er} juillet.

C'est la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE sur le projet de licenciement qui compte.

3. Mise en place de l'instance de coordination des CHSCT

Les entreprises à établissements multiples peuvent, lorsqu'un projet impacte plusieurs CHSCT, créer une instance de coordination de ces CHSCT. Dès publication d'un décret.

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2013.

Les mesures qui s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2014

1 - Temps partiel : durée minimale de 24 heures

A partir du 1^{er} janvier, la loi crée une durée minimale de 24 heures pour les salariés à temps partiel.

Entrée en vigueur : dès le 1^{er} janvier 2014 pour les salariés embauchés à temps partiel à partir de cette date.

Pour les salariés en poste en 2014 et qui travaillent moins de 24 heures, la durée minimale deviendra obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2016, sauf s'ils souhaitent conserver leur horaire

2. Temps partiel : majoration des heures complémentaires

La loi crée une majoration de 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée initiale prévue au contrat.

Entrée en vigueur : toutes les heures complémentaires effectuées à partir du 1^{er} janvier 2014.

3. Prévoyance : maintien des garanties frais de santé loi Evin

Jusqu'à présent, le salarié devait dire dans les 6 mois de la rupture de son contrat s'il voulait bénéficier du maintien de sa couverture santé au titre de la loi Evin. Le salarié pourra désormais utiliser cette option dans les 6 mois qui suivent la fin de la période de portabilité des droits.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2014.

Les mesures qui s'appliquent ultérieurement

1. Portabilité des frais de santé et de la prévoyance

La loi porte la durée de la portabilité de la couverture frais de santé et prévoyance de 9 à 12 mois. Elle impose par ailleurs un financement mutualisé de cette couverture.

**Entrée en vigueur : 1^{er} juin 2014 pour les frais de santé ;
1^{er} juin 2015 pour la prévoyance lourde.**

2. Mise en place de la base de données unique

Les entreprises de plus de 300 salariés doivent mettre en place la base de données unique avant le 1^{er} juillet 2014 (juillet 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés).

La nouvelle consultation légale sur les orientations stratégiques suivra vraisemblablement le même calendrier car la base de données sert de support à cette consultation.

**Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés
(1^{er} juillet 2015 pour les autres).**

3. Consultation du CE sur le Cice

Les entreprises doivent consulter le CE sur l'utilisation qu'elles ont faite du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Entrée en vigueur : avant le 1er juillet de chaque année. La première consultation aura lieu en 2014.

4. Mise en place d'une couverture complémentaire frais de santé

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un régime frais de santé collectif et obligatoire doivent au minimum appliquer la couverture minimale légale. Les entreprises couvertes devront elles vérifier que leur régime offre une couverture conforme au minimum fixé par la loi.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016 au plus tard

Création des accords de maintien dans l'emploi

Ce dispositif entrera en vigueur le lendemain de la publication de la loi (loi relative à la sécurisation de l'emploi, art. 17).

Demander aux salariés de faire des concessions sur la durée du travail ou les salaires pour éviter des licenciements, la démarche n'est pas nouvelle, mais elle a désormais un cadre.

1 - Contexte et contenu de l'accord

✓ En cas de graves difficultés économiques.

Une entreprise qui est confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles peut conclure un accord collectif dans lequel elle s'engage à préserver les emplois menacés pendant une certaine durée, moyennant des contreparties en matière de temps de travail, d'organisation et de répartition du travail, ainsi que rémunération.

✓ Diagnostic préalable.

Les difficultés économiques sont attestées par un diagnostic préalable, élaboré par l'employeur et soumis aux syndicats représentatifs. Le comité d'entreprise peut désigner un expert-comptable rémunéré par l'employeur pour aider les syndicats à analyser ce diagnostic puis pour les accompagner dans la négociation de l'accord.

✓ Thèmes non négociables.

Les accords de maintien dans l'emploi ne peuvent pas remettre en cause les paramètres de base de la durée du travail : régime des heures supplémentaires, pause quotidienne, durées maximales, repos quotidien, repos hebdomadaire, chômage du 1^{er} mai et congés payés (c. trav. art. L. 5125-1, I nouveau).

L'accord ne peut pas non plus abaisser la rémunération des salariés en dessous de 1,2 SMIC (c. trav. art. L. 5125-1, II nouveau).

Enfin, il est interdit de déroger aux domaines réservés aux accords de branche : salaires minima, classifications, etc. (c. trav. art. L. 2253-3).

✓ Dirigeants mis à contribution.

Les dirigeants salariés qui exercent dans le périmètre de l'accord doivent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés. Il en est de même des mandataires sociaux et des actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance (c. trav. art. L. 5125-1, II nouveau).

2 - Modalités de conclusion de l'accord

✓ Accord majoritaire pour au plus deux ans

L'accord de maintien dans l'emploi s'applique pendant une durée maximale de 2 ans. Pour être valable, il doit être signé par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles (c. trav. art. L. 5125-4-I nouveau).

✓ Possibilité de mandatement

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut négocier avec un ou plusieurs élus du personnel, à condition qu'ils aient été mandatés à cette fin par un syndicat représentatif dans la branche ou, à défaut, par un syndicat représentatif au niveau national et au niveau interprofessionnel (*c. trav. art. L. 5125-4, II nouveau*).

En l'absence d'élus, l'employeur peut négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés dans les mêmes conditions.

Pour s'appliquer, l'accord conclu avec un salarié mandaté -élu comme non élu- doit ensuite être approuvé par le personnel à la majorité des suffrages exprimés.

3 - Impact sur les salariés

✓ Proposition de modification des contrats de travail

L'employeur doit demander à chaque salarié s'il accepte la modification de son contrat de travail, selon des modalités prévues par l'accord.

En cas de silence de l'accord, le régime de la modification du contrat de travail pour motif économique s'applique : proposition par LRAR, délai de réflexion de 1 mois, etc. (*c. trav. art. L. 1222-6*).

✓ Licenciement économique en cas de refus

L'employeur peut licencier les salariés qui ont refusé la modification.

Il s'agit obligatoirement d'un licenciement individuel pour motif économique, ce qui signifie que l'employeur n'a pas à élaborer de plan de sauvegarde de l'emploi, même s'il y a dix refus ou plus.

En revanche, les salariés doivent bénéficier des mesures d'accompagnement qui figurent dans l'accord (*c. trav. art. L. 5125-2 nouveau*).

✓ Non-respect par l'employeur de ses engagements

Si l'employeur ne respecte pas ses engagements (ex. : licenciement de salariés dont l'emploi était préservé), il doit verser des dommages et intérêts aux salariés lésés.

Le montant et les conditions de versement de ces dommages et intérêts ont obligatoirement été prévus par l'accord (*c. trav. art. L. 5125-2 nouveau*).

En parallèle, les syndicats peuvent saisir le président du tribunal de grande instance, pour que celui-ci suspende l'accord. Le juge prend sa décision en urgence et fixe la durée de cette suspension.

Au terme de cette durée, il autorise la poursuite de l'accord ou le résilie (*c. trav. art. L. 5125-5 nouveau*).

✓ En cas d'amélioration de la situation économique

L'accord est censé prévoir les conséquences d'une amélioration de la situation économique en cours d'application (*c. trav. art. L. 5125-1, III nouveau*).

Par ailleurs, si la situation économique de l'entreprise évolue de manière significative, l'un des signataires de l'accord de maintien dans l'emploi peut demander au tribunal de grande instance de suspendre l'accord.

La procédure est alors la même qu'en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements : le juge suspend éventuellement l'accord pendant une certaine durée, puis réexamine l'affaire pour, selon le cas, autoriser la poursuite de l'accord ou le résilier (*c. trav. art. L. 5125-5 nouveau*).

Mobilité géographique et professionnelle du salarié

Le temps est loin où la carrière d'un salarié s'inscrivait dans une entreprise et un lieu de travail. De nouvelles mesures encadrent donc sa mobilité interne et externe.

- **Organiser la mobilité volontaire interne**

- ✓ **Négociation d'un accord collectif de mobilité interne**

La loi envisage un nouveau thème de négociation collective obligatoire. Les entreprises pourront engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise sans projet de réduction d'effectifs (*Loi relative à la sécurisation de l'emploi ; c. trav. art. L. 2242-21 nouveau*). Dans les structures assujetties à la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les conditions de la mobilité seront intégrées à cette négociation.

- ✓ **Nouveaux thèmes de négociation**

La négociation portera notamment sur :

- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, cette zone étant par ailleurs précisée par l'accord ;
- les mesures d'accompagnement, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique (dont la participation de l'employeur aux frais de transport et la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat) ;
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi que la prise en compte, le cas échéant, des contraintes de handicap et de santé.

L'accord ainsi négocié devra impérativement comporter des mesures d'accompagnement au profit des salariés qui seraient licenciés pour avoir refusé la mise en œuvre de l'accord.

Enfin, l'employeur devra obligatoirement le porter à la connaissance de l'ensemble des salariés concernés.

- ✓ **Conséquences pour les salariés.**

La mobilité, dans le cadre de ce type d'accord collectif, ne pourra pas entraîner de diminution de la rémunération ou de la classification du salarié. L'accord devra même garantir au salarié le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

L'accord de mobilité sera applicable aux contrats de travail, y compris ceux déjà en cours. Les clauses des contrats contraires à l'accord seront suspendues (c. trav. art. L. 2242-21 et L. 2242-23 nouveaux).

Pour appliquer l'accord, l'employeur devra d'abord ouvrir une phase de concertation avec chaque salarié potentiellement concerné, en vue de prendre en compte ses contraintes personnelles et familiales.

Chaque mesure de mobilité individuelle devra être proposée selon la procédure requise pour la modification du contrat de travail pour motif économique : LRAR, etc. (*c. trav. art. L. 1222-6*).

Un salarié refusant l'application de l'accord à son contrat de travail pourra être licencié pour motif économique, selon la procédure du licenciement économique individuel.

Il bénéficiera alors des mesures d'accompagnement prévues par l'accord.

• **Sécuriser la mobilité volontaire externe**

✓ **Droit à une mobilité externe en sécurité.**

Dans les entreprises (ou groupes d'entreprises) de 300 salariés et plus, un salarié d'une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, pourra bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée, si l'employeur est d'accord (*c. trav. art. L. 1222-12 nouveau*).

Pendant cette période, le salarié pourra exercer une activité dans une autre entreprise pour développer ses compétences, en ayant l'assurance de retrouver son emploi d'origine une fois la période de mobilité achevée.

Son contrat de travail avec l'employeur initial sera suspendu pendant cette mobilité.

✓ **Signature d'un avenant au contrat de travail.**

- La mobilité volontaire sécurisée sera formalisée par un avenant déterminant (*c. trav. art. L. 1222-13 nouveau*) ;
- l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité ;
- le délai dans lequel le salarié doit informer l'employeur, par écrit, de sa volonté éventuelle de ne pas réintégrer l'entreprise (d'origine) ;
- les situations permettant au salarié d'effectuer un retour anticipé, sachant que dans tous les cas un retour anticipé avec l'accord de l'employeur restera possible.

L'employeur qui refuserait deux fois consécutives la demande de mobilité du salarié devra lui accorder un congé individuel de formation, dans les cas où un refus serait normalement possible.

✓ **Retour dans l'entreprise d'origine.**

A la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié retrouve son poste, ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Sa classification est maintenue.

S'il choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité, il devra respecter le délai de prévenance indiqué dans l'avenant.

Cette décision constitue une démission (*c. trav. art. L. 1222-14 et 15 nouveaux*).

✓ **Loi de sécurisation de l'emploi et GPEC**

Les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés négocient tous les 3 ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la prévention des conséquences des mutations économiques (*c. trav. art. L. 2242-15 modifié*).

La loi de sécurisation de l'emploi ajoute notamment à la liste des sujets :

- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle ;
- les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages.
- Un bilan devra être réalisé à l'échéance de l'accord.
- La négociation sur la GPEC traite aussi notamment des relations avec les entreprises sous-traitantes (*c. trav. art. L. 2242-15 et L. 2242-16 modifiés*).

JOURNAL OFFICIEL :
La loi sur la sécurisation de l'emploi est publiée

Cette publication intervient suite à la décision du Conseil Constitutionnel (*décision 2013-672 DC du 13 juin 2013*) qui a validé l'ensemble de ces réformes dans leur intégralité, à l'exception de ce que l'on appelle les "clauses de désignation", en matière de protection sociale complémentaire.

Loi 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16 juin 2013