

DOSSIER SPECIAL :

Loi sur la sécurisation de l'emploi

Les mesures clés de la loi décryptées article par article :

- Couverture santé
- Temps partiel
- Participation des salariés aux instances dirigeantes
- Pouvoirs des comités d'entreprise
- Mobilité professionnelle

Loi sur la sécurisation de l'emploi

Dossier spécial

« L'info pratique en droit du travail »

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du dossier ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la loi et de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Conseil de Prud'hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

LOI SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI

La loi sur la sécurisation de l'emploi (n°2013-205) du 14 juin 2013 - qui contient de nombreuses mesures en faveur de **l'emploi**, la **flexibilité** et la **sécurité** - retranscrit les principales mesures adoptées dans le cadre de **l'Accord national interprofessionnel** du 11 janvier 2013.

Elaborée, dans un esprit « gagnant-gagnant », la réforme accorde de nouveaux **droits individuels**, comme le droit :

- reconnu à **tout salarié d'être couvert par une mutuelle complémentaire financée en partie par l'employeur** ;
- à la formation professionnelle avec la création d'un compte individuel qui suit le salarié tout au long de sa vie ;
- à la protection face au chômage avec une meilleure indemnisation (droits rechargeables) ;
- à une meilleure rémunération et à une meilleure organisation du travail pour les salariés en temps partiel.

Les **droits collectifs** des travailleurs ne sont pas en reste, avec :

- des salariés davantage associés à la stratégie économique de l'entreprise ;
- des salariés protégés, avec voix délibérative dans les conseils d'administration des grandes entreprises ;
- des obligations renforcées pour l'entreprise en matière de partage des informations avec les représentants des salariés.

Les **employeurs** sortent également gagnant de cette première grande réforme du droit du travail adoptée sous le Gouvernement Ayrault, avec :

- **la possibilité pour l'employeur de changer le poste ou le lieu de travail des salariés au sein d'une même entreprise (mobilité interne)** ;
- **le développement des accords de maintien de l'emploi** permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, entre temps de travail, salaire et emploi.

En résumé, la loi assure aux salariés davantage de droits et de sécurité dans **leur emploi**, aux **employeurs**, **davantage de souplesse dans l'organisation du travail**, et aux institutions représentatives du personnel, des droits à **l'information plus étendus**.

PRESENTATION DE LA LOI

Les principaux articles :

- **article 1er :**
 - généralisation de la couverture complémentaire santé en entreprise
 - portabilité des droits santé et prévoyance pour les chômeurs
- **article 5 :**
 - création du compte personnel de formation
 - institution du conseil en évolution professionnelle
- **article 6 :** mise en œuvre de la mobilité volontaire sécurisée
- **article 7 :** accès facilité au logement pour certains salariés (personne handicapée)
- **article 8 :**
 - information et consultation des institutions représentatives du personnel
 - encadrement du délai alloué pour rendre une expertise
 - information du CE sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi
 - possibilité pour l'employeur de créer une instance temporaire de coordination des CHSCT
- **article 9 :** représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise
- **article 10 :**
 - mise en place d'un dispositif de sauvegarde des droits à l'indemnisation du chômage des salariés
 - soutien au développement du contrat de sécurisation professionnelle
- **article 11 :** modulation des cotisations d'assurance chômage (système de minoration et de majoration des taux)
- **article 12 :**
 - encadrement du travail à temps partiel
 - encadrement des possibilités de compléments d'heures par avenant
- **article 14 :** extension du périmètre de la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- **article 15 :** nouvelles règles sur la mobilité interne des salariés

- **article 16** : dispositions relatives à l'activité partielle
- **article 17** : accords sur le maintien et la sauvegarde de l'emploi
- **article 18** :
 - nouvelles dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi
 - adaptation de la législation sur le reclassement interne
- **article 19** : reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi
- **article 20** : pondération des critères de licenciement collectif et durée du congé de reclassement
- **article 21** :
 - procédure de conciliation devant le conseil des prud'hommes
 - nouvelles règles de prescription des actions
- **article 23** : aménagement de la mise en place des institutions représentatives du personnel en cas de franchissement des seuils d'effectifs
- **article 24** : organisation d'une expérimentation portant sur l'extension des contrats de travail intermittents dans les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à des secteurs d'activités arrêtés par le ministère du travail

Certains articles **entrent en vigueur** le lendemain de la date de publication de la loi au journal officiel, soit **le 17 juin 2013**. Pour les autres articles, la date **d'entrée en vigueur est précisée lorsqu'elle est dorés-et-déjà connue**.

Notons que plusieurs articles de la loi invitent le Gouvernement à remettre au Parlement, dans un délai imparti, plusieurs rapports relatifs **à l'impact de la réforme et son évaluation**.

Quant à l'article 25 de la loi, il autorise le Gouvernement à modifier par ordonnance les dispositions applicables à Mayotte.

Ces « petits » articles ne sont pas traités dans le présent document.

Pour une lecture rapide de la loi, des encarts récapitulatifs bleus « **Ce qu'il faut retenir !** » sont à votre disposition.

Bonne lecture !

SOMMAIRE

Loi sur la sécurisation de l'emploi	2
Chapitre 1 - Encadrement du temps partiel et compléments d'heures par avenant.....	10
I. Nouvelles négociations pour les représentants du personnel.....	10
A. Négociation obligatoire sur les modalités d'organisation du temps partiel	10
B. Autres négociations relatives au travail à temps partiel	11
1. Sur l'horaire de travail.....	11
2. Sur la durée minimale de travail	11
3. Sur la réalisation d'heures complémentaires.....	11
4. Sur l'accès au travail à temps complet	12
II. Amélioration des revenus pour les salariés	12
A. Plancher de 24 heures hebdomadaires	12
1. Principe.....	12
2. Dérogation.....	12
B. Majoration des heures complémentaires	13
III. Réalisation de compléments d'heures par avenant	13
Chapitre 2 – Activité partielle et aide aux salariés	15
I. Conditions de mise en place de l'activité partielle par l'entreprise ...	15
II. L'indemnité versée au salarié et l'allocation perçue par l'employeur	15
A. Le versement de l'indemnité au salarié et montant	15
1. L'indemnité d'activité partielle	15
2. L'allocation complémentaire.....	16
B. Le versement d'une allocation spécifique par l'Etat à l'employeur	16
C. Le régime social et fiscal de l'indemnité.....	16
III. La situation du salarié pendant la période d'activité partielle.....	17
A. La suspension du contrat de travail	17
B. Les actions de formation.....	17
Chapitre 3 – Contentieux prud'homal	19
I. La phase de conciliation	19
II. Les délais de prescription.....	20

A.	Litige portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.....	20
B.	Litige portant sur le paiement des salaires.....	21
C.	Application des nouveaux délais de prescription	21
Chapitre 4 - La refondation des règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi		22
I. La nouvelle faculté pour l'employeur de conclure un accord collectif sur le contenu du PSE		22
A.	Le contenu du PSE et l'accord collectif majoritaire	22
1.	La conclusion d'un accord collectif PSE	22
2.	Le contenu de l'accord	23
B.	Faculté offerte à l'employeur de fixer le PSE de manière unilatérale.....	23
II. Une amélioration du contenu du PSE		24
A.	Pondération des critères de licenciements	24
B.	Modification de la durée maximale du congé de reclassement.....	25
C.	Modification de la date de fin du congé de reclassement	26
III. La simplification des délais de consultation du comité d'entreprise sur le PSE		26
A.	Nouveaux délais de consultation du comité d'entreprise.....	26
B.	Les délais impartis à l'expert-comptable pour ses demandes d'information	27
IV. Renforcer les pouvoirs des Direccte.....		28
A.	Un contrôle de la validité et du contenu de l'accord par l'administration	28
B.	Un contrôle plus poussé des documents unilatéraux de l'employeur	29
C.	Le contrôle du prononcé des licenciements.....	29
V. Améliorer l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques pour préserver l'emploi.....		30
VI. La compétence du juges administratif en matière de PSE		30
A.	Une compétence pour connaître des recours contre les décisions des Direccte	30
B.	Des délais de jugement strictement encadrés	31
Chapitre 5 - Le champ de la mobilité volontaire sécurisée		32
I. Conditions de bénéfice		32
II. Modalités de mise en œuvre		32
III. Conditions de retour dans l'entreprise d'origine		33
IV. Eventualité de la non réintégration du salarié.....		33
V. Information du comité d'entreprise		33

Chapitre 6 - De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés..... 34

I. Les droits impactant le comité d'entreprise 34

- A. La consultation du comité d'entreprise 34
 - 1. Un délai d'examen suffisant 34
 - 2. La saisine du TGI en cas d'insuffisance d'éléments 34
- B. L'avis du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise 35
 - 1. La consultation du CE sur ces orientations 35
 - 2. La possible assistance d'un expert-comptable 35
- C. La création d'une base de données économiques et sociales par l'employeur, mise à la disposition des IRP 35
 - 1. Le délai de mise en place 35
 - 2. Les destinataires et le contenu 35
 - 3. L'obligation de discrétion des IRP 36
- D. Le recours du CE à un expert : le délai de l'expertise 37
 - 1. Le délai d'expertise 37
 - 2. Le délai de transmission des informations à l'expert par l'employeur 37
- E. Le Comité d'entreprise et le crédit d'impôt compétitivité 37
 - 1. La consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel 37
 - 2. Le CE peut demander des explications à l'employeur en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt ... 38
 - 3. La possible saisine de l'organe de direction 38

II. L'Instance temporaire de coordination des CHSCT 39

- A. Le cadre de mise en place 39
- B. La composition 39
- C. L'expert 40

III. Les représentants des salariés au Conseil d'Administration ou de Surveillance 40

- A. Les entreprises concernées 41
- B. Le nombre de représentants des salariés 41
- C. Désignation des administrateurs/membres du Conseil représentant les salariés 41
- D. Les Conseils d'Administration ou de Surveillance ayant déjà de représentant des salariés 42
- E. Exercice du mandat 42

Chapitre 7 – Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences (GPEC)..... 44

I. La redéfinition des thèmes principaux de la négociation 44

II. L'ajout de thèmes subsidiaires 45

Chapitre 8 – Elections professionnelles et franchissement du seuil d'effectif 47

I. Les élections des délégués du personnel 47

II. La mise en place du comité d'entreprise 47

Chapitre 9 - Dispositif de sauvegarde des droits à l'indemnisation du chômage des salariés	49
I. Le nouveau mode de calcul pour l'indemnisation	49
II. Le mode actuel de calcul pour l'indemnisation.....	50
Chapitre 10 - évolution de la couverture santé et de la prévoyance pour les salariés et les chômeurs	52
I. La généralisation de la couverture complémentaire santé dans les entreprises.....	52
A. La proposition formulée par l'ANI	52
B. Le dispositif retenu par la loi.....	53
1. La négociation prioritaire dans les branches non couvertes ou partiellement couvertes	53
2. La négociation d'entreprise à défaut d'accord de branche.....	53
3. La mise en place unilatérale de la complémentaire santé	54
II. La complémentaire prévoyance	54
III. L'allongement de la portabilité des garanties santé et prévoyance après la rupture du contrat de travail	55
A. Une application étendue	55
B. Une portabilité plus longue	55
Chapitre 11 - La création du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle	57
I. Création du compte personnel de formation.....	57
II. Création du conseil en évolution professionnelle.....	57
Chapitre 12 - La modulation des cotisations d'assurance chômage.....	59
Chapitre 13 - Les nouvelles négociations sur la mobilité interne des salariés.....	60
I. La nouvelle négociation sur la mobilité interne	60
II. La mise en œuvre de la mobilité.....	60
Chapitre 14 - Les accords de maintien dans l'emploi.....	62
I. Les conditions requises pour leur mise en place	62
A. Les aménagements de la relation de travail.....	62
B. Les autres participants à l'effort.....	62
C. La validité de l'accord	62
1. S'il existe des organisations syndicales dans l'entreprise	63

2.	Si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical.....	63
3.	En l'absence de représentants du personnel.....	63
II.	Obligations de l'employeur.....	63
III.	L'accord s'impose aux salariés.....	64
A.	Les salariés peuvent accepter individuellement.....	64
B.	Le refus entraîne le licenciement.....	64
IV.	La suspension de l'accord.....	64
	Chapitre 15 – Dispositions diverses.....	66
I.	Le développement du contrat de sécurisation professionnelle.....	66
II.	Faciliter l'accès au logement de certains salariés.....	66
III.	Expérimentation des contrats de travail intermittents dans certains secteurs d'activités.....	67
IV.	La reprise d'un site de production ou de fabrication.....	68

CHAPITRE 1 - ENCADREMENT DU TEMPS PARTIEL ET COMPLEMENTS D'HEURES PAR AVENANT

Le temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés dans certains secteurs d'activité - **comme celui de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale** -, touchant particulièrement les femmes (qui représentent 80% des salariés à temps partiel), les jeunes et les seniors.

Près de 2/3 des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage et la **moitié d'entre eux** perçoit un salaire net inférieur à 850 euros.

Afin de lutter contre le temps partiel subi et de permettre aux salariés de toucher de meilleurs revenus, **l'article 12 de la loi** relative à la sécurisation de l'emploi a **modifié en profondeur le travail à temps partiel**.

I. Nouvelles négociations pour les représentants du personnel

A. Négociation obligatoire sur les modalités d'organisation du temps partiel

Au niveau de la branche, la loi instaure une négociation obligatoire pour celles d'entre elles dont plus du tiers des effectifs est à temps partiel.

En effet, les dispositions du Code du travail relatives à la négociation de **branche et professionnelle obligatoire sont complétées par l'article L2241-13** qui dispose que « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les **modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel**.

Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. ».

Cette négociation s'ouvre dans les 3 mois à compter du 16 juin 2013, ou dans les 3 mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

B. Autres négociations relatives au travail à temps partiel

1. Sur l'horaire de travail

Conformément à l'article L3123-16 du Code du travail, un salarié à temps partiel ne peut connaître plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée, ou une interruption supérieure à deux heures, sauf si une convention ou accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement en dispose autrement.

Pour déroger à cette disposition, l'accord ou la convention doit définir les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

2. Sur la durée minimale de travail

La durée minimale hebdomadaire de travail pour un salarié à temps partiel, fixée à 24 heures, peut faire l'objet d'une dérogation par voie de négociation.

En effet, une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une [durée de travail](#) inférieure à 24 heures hebdomadaires que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine (article L3123-14-3 du Code du travail).

3. Sur la réalisation d'heures complémentaires

Les partenaires sociaux, par convention ou accord de branche étendu, peuvent prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat (article L3123-25 du Code du travail).

La convention ou l'accord :

- doit déterminer le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié (sauf remplacement d'un salarié absent nommément désigné) ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures qui sont réalisées dans le cadre de cet avenant ;
- doit déterminer les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

4. Sur l'accès au travail à temps complet

L'article L3123-8, donne la priorité aux salariés à temps partiel d'accéder à un emploi à temps complet – et inversement – relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Afin de favoriser l'accès au travail à temps plein, cet article est complété et permet à une convention collective ou un accord de branche étendu d'offrir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel d'occuper un emploi à temps complet non équivalent ou ne correspondant pas à sa catégorie professionnelle.

II. Amélioration des revenus pour les salariés

A. Plancher de 24 heures hebdomadaires

1. Principe

Afin de garantir un meilleur revenu pour les salariés, la durée minimale hebdomadaire de travail d'un [temps partiel](#) ne peut être inférieure à 24 heures ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif (article L3123-14-1 du Code du travail).

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 pour les contrats de travail conclus à compter de cette date.

En revanche, les contrats en cours à cette date **bénéficient d'une période** transitoire de 2 ans – **donc jusqu'au 1^{er} janvier 2016** - pour intégrer la nouvelle durée minimale de travail.

D'ici cette date, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier de cette durée minimale, sauf si son employeur est dans l'impossibilité de lui en accorder le bénéfice, en raison de l'activité économique de l'entreprise.

2. Dérogation

Il peut être dérogé à ce seuil :

- o soit à la demande – écrite et motivée - du salarié, en cas de contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs emplois afin de cumuler plusieurs **activités pour atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein** ou au moins égale à 24 heures (article L3123-14-2 du Code du travail) ;
- o soit par accord de branche étendu, si des garanties pour la mise en **œuvre d'horaires réguliers sont offertes** ou pour permettre au salarié de cumuler plusieurs activités (article L3123-14-3 du Code du travail).

Par ailleurs, conformément à l'article L3123-14-4, il ne peut être dérogé à ce seuil qu'«à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement».

Une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires est de droit pour le salarié de moins de 26 ans qui poursuit ses études, afin que ses horaires de travail soient compatibles avec ces dernières (article L3123-14-5 du Code du travail).

Egalement, il peut être proposé – par les entreprises de travail temporaire dans le cadre d'un contrat de mission (article L5132-6 du Code du travail) ou par les associations intermédiaires dans le cadre d'une mise à disposition (article L5132-7 du même code) - une durée de travail inférieure à ce seuil aux personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'employeur informe chaque année, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de demandes de dérogation individuelle (article L3123-14-2 du même code).

B. Majoration des heures complémentaires

Les heures qui ne dépassent pas le dixième de la durée inscrite au contrat de travail du salarié, qui jusqu'à présent n'étaient pas majorées, le seront à hauteur 10% (article L3123-17 du Code du travail).

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 pour les contrats de travail conclus à compter de cette date.

En revanche, les contrats en cours à cette date bénéficient d'une période transitoire de 2 ans soit jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

Au-dessus de ce seuil, le taux de majoration, qui est de 25%, pourra être fixé par accord de branche sans toutefois être inférieur à 10% (article L3123-19 du Code du travail).

III. Réalisation de compléments d'heures par avenant

Les entreprises peuvent, si un accord de branche étendu l'a prévu, proposer à leurs salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail afin d'augmenter temporairement leur durée de travail.

L'avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat (article L3123-14 du Code du travail).

Les heures comprises dans le cadre de l'avenant ne seront pas obligatoirement majorées. Toutefois, celles qui le dépassent seront des heures complémentaires majorées à 25 % (article L3123-25 du Code du travail).

L'employeur ne pourra pas conclure plus de 8 avenants par an avec chaque salarié.

Ce qu'il faut retenir !

En aménageant les conditions de recours au travail à temps partiel, les partenaires sociaux, puis le législateur, souhaitent diminuer le travail précaire et les « petits boulots ».

Le seuil de 24 heures minimum pour un contrat de travail dont la durée est inférieure à la durée légale d'un temps plein (35 heures par semaine) tend à assurer un revenu minimum aux salariés concernés.

Enfin, le recours aux heures complémentaires est admis à la fois comme une souplesse d'organisation du temps de travail en cas de besoins ponctuels (possibilité de conclure des avenants), mais aussi comme un coût supplémentaire (avec le dispositif de majoration) en cas d'abus.

CHAPITRE 2 – ACTIVITE PARTIELLE ET AIDE AUX SALARIES

L'article 16 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi met en place un dispositif unique en unifiant les anciens régimes. L'expression « chômage partiel » est remplacée par celle « d'activité partielle ».

I. Conditions de mise en place de l'activité partielle par l'entreprise

Les cas de recours à [l'activité partielle](#) demeurent inchangés par rapport au recours au chômage partiel et doivent viser, soit la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, soit la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail.

Conformément à l'article L5122-1 du Code du travail, les salariés sont placés en position d'activité partielle s'ils subissent une perte de rémunération imputable, soit :

- à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

La mise en place de l'activité partielle ne peut se faire qu'après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

Désormais, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

Les entreprises de plus de 250 salariés n'ont plus à conclure de convention d'activité partielle de longue durée.

II. L'indemnité versée au salarié et l'allocation perçue par l'employeur

A. Le versement de l'indemnité au salarié et montant

1. L'indemnité d'activité partielle

L'indemnité versée au salarié en situation d'activité partielle est versée par l'employeur.

Les salariés reçoivent une indemnité horaire correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État.

En cas de suivi d'une formation, le salarié perçoit le pourcentage de la rémunération qui lui est versée par l'employeur en cas d'activité partielle, majoré dans des conditions prévues par décret.

2. L'allocation complémentaire

Conformément à l'article L3232-5 du Code du travail, lorsque le salarié perçoit à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale (c'est-à-dire au Smic), il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Cette allocation complémentaire est à la charge de l'employeur (article L3232-7 du Code du travail).

Les dispositions relatives au remboursement par l'Etat à l'employeur d'une fraction de l'allocation complémentaire versée au salarié sont supprimées. L'employeur est donc le seul redevable de cette allocation et ne peut prétendre à un remboursement a posteriori.

B. Le versement d'une allocation spécifique par l'Etat à l'employeur

Pour compenser l'indemnisation qu'il verse au salarié, le chef d'entreprise perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (article L5122-1 du Code du travail). Une convention conclue entre l'État et cet organisme (l'UNEDIC) détermine les modalités de financement de cette allocation.

L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.

L'employeur devra par exemple s'engager à maintenir les emplois pendant un certain temps, pour percevoir cette allocation.

C. Le régime social et fiscal de l'indemnité

Avant l'adoption de la loi présente loi, le régime social et fiscal très avantageux des contributions de l'employeur au titre du régime d'assurance chômage (exonération de la taxe sur les salaires, des cotisations de sécurité sociale, et déductibilité de ces sommes sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les

sociétés) était applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, **sous réserve que l'indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.**

La présente loi conserve ces dispositions mais supprime la condition relative aux accords professionnels, interprofessionnels, nationaux ou régionaux, et vise plus simplement l'indemnité versée au salarié.

En effet, le régime social et fiscal applicable aux contributions versées aux **travailleurs involontairement privés d'emploi (et mentionnées à l'article L5422-10) est applicable à l'indemnité versée au salarié au titre de l'activité partielle** (article L5122-4 du Code du travail).

Celle-ci est donc exonérée de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale (article L5428-1 du Code du travail).

Les indemnités versées au salarié lorsque son contrat de travail est suspendu et **qu'il bénéficie d'une formation sont également exonérées de la taxe sur les salaires** (article 231 bis D du Code général des impôts).

Les dispositions des articles L242-8 et L242-9 du Code de la sécurité sociale (relatives aux cotisations assises sur les rémunérations des salariés à temps **partiel) ne s'appliquent pas aux salariés concernés par des mesures de réduction d'horaire ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'activité partielle** (article L242-10 du Code de la sécurité sociale).

Les indemnités versées au titre de l'activité partielle visées à l'article L5122-1 (c'est-à-dire celle versée lorsque le salarié est en activité) et L5122-2 du Code du travail (c'est-à-dire celle versée lorsque – pendant la suspension de son contrat – le salarié bénéficie d'une formation) concourent à la formation du revenu global servant de base à l'impôt sur le revenu (article 158, alinéa 5, b° du Code général des impôts).

Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

III. La situation du salarié pendant la période d'activité partielle

A. La suspension du contrat de travail

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (article L5122-1 du Code du travail).

B. Les actions de formation

Le salarié placé en activité partielle peut bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L6313-1 (cet article essentiel fixe les treize catégories d'actions de formation professionnelle continue) et L6314-1 du Code du travail (toute personne a le droit de suivre, à son initiative, une formation lui permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau de qualification), réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

L'article L5122-2 du Code du travail dispose en effet que les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en **activité, de l'ensemble des [actions de formation](#)** - qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ou qui leur permette de progresser au cours de leur vie professionnelle d'au moins un niveau – réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cas, le pourcentage de la rémunération qui est versée au salarié par **l'employeur est majoré dans des conditions prévues par décret.**

Ce qu'il faut retenir !

La loi remplace les divers dispositifs d'allocations de chômage partiel en une allocation unique d'activité partielle, financée par l'Etat et l'Unédic. Dans le même temps, elle encourage les salariés placés en activité partielle à suivre des actions de formation.

CHAPITRE 3 – CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

A **l'article 21**, la loi encourage le recours à la phase de conciliation devant le juge prud'homal par l'instauration d'un barème indicatif tenant compte de l'ancienneté du salarié. Ce barème sera fixé par décret.

En outre, il limite à 2 ans le délai de saisine du juge pour les actions relatives à l'exécution ou la rupture du contrat de travail, et à 3 ans la prescription des actions en paiement du salaire.

I. La phase de conciliation

Lorsqu'un litige est porté devant le [Conseil de prud'hommes](#), ce dernier tente de le régler par voie de conciliation. Cependant, en pratique, peu de différends sont résolus de cette manière, et sont portés devant le bureau de jugement.

Le législateur a voulu encourager les parties à un litige à recourir à la **conciliation devant le juge prud'homal**.

C'est pourquoi il a complété l'article L1235-1 du Code du travail par deux alinéas.

Désormais il est rédigé comme suit :

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

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

À défaut d'accord, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

L'indemnité qui est versée, à l'occasion d'une conciliation, par l'employeur au salarié, ne constitue pas une rémunération imposable (1° du 1 de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts).

II. Les délais de prescription

Le livre IV du Code du travail, relatif à la résolution des litiges par le Conseil de prud'hommes, est complété par un titre VII, intitulé « Prescription des actions en justice ».

Il limite le délai de prescription de l'action en justice :

- à 2 ans pour celle relative à l'exécution ou la rupture du contrat de travail, au lieu de 5 ans ;
- à 3 ans celle relative au paiement des salaires, au lieu de 5 ans.

A. Litige portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail

Conformément à l'article L1471-1 du Code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Il prévoit tout de même des exceptions puisqu'il dispose que ce délai de prescription ne s'applique pas :

- aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ;
- aux actions en paiement ou en répétition du salaire ;
- aux actions relatives à l'existence d'une discrimination (L1132-1 du Code du travail), d'un harcèlement moral (L1152-1) ou sexuel (L1153-1).

Par ailleurs, il précise que le délai de prescription s'applique :

- sous réserve des délais de prescription plus courts éventuellement prévus par le Code du travail, **et notamment ceux qui trouvent à s'appliquer** en matière de litige relatif au contrat de sécurisation professionnelle (L1233-67), au reçu pour solde de tout compte (L1234-20), à la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique (L1235-7 du Code du travail), ou encore à la rupture conventionnelle (L1237-14) ;
- sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L1134-5 du Code du travail, qui prévoit que « Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ».

B. Litige portant sur le paiement des salaires

L'article L3245-1 du Code du travail dispose désormais que « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. »

Cette demande peut porter sur les sommes dues au titre :

- des 3 dernières années à compter du jour de l'action en justice, lorsque la relation de travail est en cours ou ;
- des 3 années précédant la rupture du contrat, lorsque le contrat de travail est rompu.

C. Application des nouveaux délais de prescription

o Instances à venir

Les nouvelles dispositions du Code du travail relatives aux litiges portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ou sur le paiement des salaires, s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la loi.

o Instances en cours

Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

Ce qu'il faut retenir !

La loi encourage le recours à la phase de conciliation devant le juge prud'homal. Il limite à 2 ans le délai de saisine du juge pour les actions relatives à l'exécution ou la rupture du contrat de travail et à 3 ans la prescription des actions en salaire.

L'indemnité forfaitaire accordée devant le bureau de conciliation prud'homale, fixée par décret, devrait être de :

- 2 mois de salaire pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 2 et 8 ans ;
- 8 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 8 et 15 ans ;
- 10 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 et 25 ans ;
- 14 mois de salaire pour une ancienneté de plus de 25 ans.

CHAPITRE 4 - LA REFOUNDATION DES REGLES EN MATIERE DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L'article 18 de la loi, transcrivant les dispositions de l'article 20 de l'ANI, réforme les règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Il devient possible de conclure un accord d'entreprise « majoritaire » pour définir le contenu du plan.

Les délais de consultation du comité d'entreprise se trouvent simplifiés, et les prérogatives de l'administration du travail sont renforcées, cette dernière devant désormais valider les accords PSE ou homologuer les documents unilatéraux de l'employeur.

Il tient compte des spécificités des redressements et liquidations judiciaires.

Enfin, il confère au juge administratif la compétence de contrôler ces nouvelles décisions administratives relatives à l'aspect collectif du licenciement économique (procédure et PSE), tout en conservant la compétence du juge prud'homal pour les litiges individuels des salariés licenciés pour motif économique.

Reprenant les dispositions des articles 21 et 23 de l'ANI, **l'article 20** de la loi pondère les critères d'ordre des licenciements collectifs et aménage la durée du congé de reclassement.

I. La nouvelle faculté pour l'employeur de conclure un accord collectif sur le contenu du PSE

A. Le contenu du PSE et l'accord collectif majoritaire

1. La conclusion d'un accord collectif PSE

L'article L1233-24-1 du Code du travail institue la possibilité dans les entreprises de 50 salariés et plus, de déterminer le contenu du PSE (mentionné aux articles L1233-61 et L1233-63 du Code du travail) par un accord collectif majoritaire. Ce dernier pourra aussi fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

Cet accord majoritaire doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés

lors du premier tour de l'élection des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel).

Préalablement à toute ouverture d'un tel accord, l'administration est informée.

2. Le contenu de l'accord

L'article L1233-24-2 du Code précise que l'accord collectif porte sur le contenu du plan et peut également porter sur : **les modalités d'information et de [consultation du comité d'entreprise](#)**, le nombre de licenciements prévus et les catégories professionnelles concernées, la pondération et le périmètre d'application des critères de licenciement, le calendrier des licenciements ou **encore les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement des salariés**).

L'article L1233-24-3 du Code du travail, précise que cet accord majoritaire ne peut déroger :

- à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur ;
- aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprises telles que prévues aux articles L2323-2, L2323-4 et L2323-5 du Code du travail ;
- à la communication aux représentants du personnel de tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (article L1233-31 du Code du travail), ainsi que sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, et pour faciliter le reclassement du personnel ne pouvant échapper au licenciement (art L1233-32), et quant aux mesures sociales qu'il propose (art L1233-33) ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire (art L1233-58).

B. Faculté offerte à l'employeur de fixer le PSE de manière unilatérale

L'article L1233-24-4 du Code du travail, ajoute que l'employeur conserve la possibilité, à défaut d'accord, de fixer de manière unilatérale le contenu du [PSE](#) après la dernière consultation du CE. Ce document unilatéral précise les éléments facultatifs du plan évoqués ci-dessus, à l'article L1233-24-2 du Code du travail.

Ce qu'il faut retenir !

Le projet de loi permet la conclusion d'un accord collectif « PSE », dans lequel le contenu du PSE est discuté. Son volet facultatif comprend notamment les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, le nombre de [licenciements](#) prévus et les catégories professionnelles concernées, la pondération et le périmètre d'application des critères de licenciement, le **calendrier des licenciements ou encore les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement des salariés.**

L'accord ne peut être que majoritaire : il doit être signé avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel). Les règles de validité sont donc similaires à celles exigées pour les accords de maintien de l'emploi.

Les délégués syndicaux peuvent être aidés par des experts comptables désignés par le comité d'entreprise.

L'employeur conserve néanmoins la possibilité de fixer de manière unilatérale le PSE après la dernière réunion du CE.

Au final, la loi promeut une grande souplesse dans les règles d'élaboration du PSE et des mesures annexes, et autorise des combinaisons entre accords de méthode, accords PSE et documents unilatéraux de l'employeur.

II. Une amélioration du contenu du PSE

A. Pondération des critères de licenciements

L'article 20 de la loi complète l'article L1233-5 du Code du travail, portant sur les modalités et la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique en cas d'absence de convention ou d'accord collectif de travail applicable. Cet article permet à l'employeur de définir les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les 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.

Ce nouvel alinéa inséré par la loi, et transcrivant la position de la jurisprudence (Cass / Soc. 2 mars 2004, pourvoi n°01-44084) **précise que l'employeur peut privilégier un de ces critères** -notamment celui des qualités professionnelles), à condition de tenir compte de **l'ensemble des autres** critères.

Ce qu'il faut retenir !

En pratique, l'employeur peut valoriser les salariés compétents en tentant de les conserver au maximum dans ses effectifs.

La contrainte pour le chef d'entreprise va être de devoir néanmoins apprécier globalement chacun des critères.

Cette modification législative correspond à une jurisprudence constante de la Cour de cassation. En effet depuis un arrêt du 2 mars 2004¹, et du 29 novembre 2006², la cour affirme que « **l'employeur ne peut privilégier l'un des critères arrêtés pour fixer l'ordre des licenciements qu'après avoir pris en considération l'ensemble de ceux-ci** ».

B. Modification de la durée maximale du congé de reclassement

La loi complète également l'article L1233-71 du Code du travail selon lequel, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1.000 salariés, où l'employeur envisage de mettre en œuvre un licenciement pour motif économique, celui-ci doit proposer à chaque salarié un [congé de reclassement](#) qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule de reclassement.

Cet article précise que la durée du congé ne peut excéder 12 mois (contre 9 mois auparavant).

La durée du congé de reclassement est désormais fixée à 1 an.

¹ Cass. Soc. 2 mars 2004, n°01-44084

² Cass. Soc. 29 novembre 2006, n°05-42144

Ce qu'il faut retenir !

La durée du congé peut désormais atteindre 12 mois.

C. Modification de la date de fin du congé de reclassement

S'agissant de l'article L1233-72-1, il prévoit que le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée (renouvelable une fois par dérogation), ou de contrat de travail temporaire.

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend.

Il est à présent prévu que l'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. »

Les conséquences de cette modification sont de rendre glissante, la date de fin de congé de reclassement en cas de conclusion d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, reprenant ainsi les stipulations des articles 21 et 23 de l'ANI. L'interdiction d'excéder le terme initial est supprimée.

III. La simplification des délais de consultation du comité d'entreprise sur le PSE

A. Nouveaux délais de consultation du comité d'entreprise

La loi simplifie en premier lieu l'articulation entre la consultation du comité d'entreprise au titre de son droit à l'information sur la « bonne marche de l'entreprise » lors d'un « projet de restructuration et de compression des effectifs » (L2323-15 du Code du travail) et la consultation spécifique sur un projet de licenciement collectif précis (L1233-30 du même code).

Désormais, les délais sont globalisés et débutent avec la première réunion du CE au titre de l'article L2323-15 et doivent prendre fin 2, 3 ou 4 mois plus tard selon l'ampleur du licenciement projeté (respectivement moins de 100, entre 100 et 250, plus de 250 salariés).

Alors que le droit en vigueur prévoyait seulement 2 réunions obligatoires du CE (ou 3 en cas de recours à un expert) sur le fondement de l'article L1233-30, la

loi ouvre la voie à un plus grand nombre de réunions pour affiner le contenu du PSE et des mesures annexes.

A l'issue de la première réunion du CE, l'entreprise doit indiquer à l'administration si elle envisage d'ouvrir une négociation en vue de conclure un « accord PSE ».

En effet, l'article L1233-30 du Code du travail prévoit désormais que dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur **l'opération projetée et ses modalités d'application**, mais aussi sur le projet de licenciement collectif (le **nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi**).

Le comité d'entreprise tient au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours.

Ce qu'il faut retenir !

Le comité d'entreprise rend ses 2 avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté :

- à 2 mois (au lieu de 14 jours) lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;
- à 3 mois (au lieu de 21 jours) lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- à 4 mois (au lieu de 28 jours) 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 comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

B. Les délais impartis à l'expert-comptable pour ses demandes d'information

La loi précise les délais fixés à l'expert-comptable mandaté par le CE, en cas de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

L'article L1233-35 du Code du travail précise que, dans les 10 jours de sa désignation par le **Comité d'entreprise**, **l'expert demande à l'employeur toutes les informations dont il a besoin en vue de réaliser sa mission**. L'employeur est tenu de répondre à cette sollicitation sous 8 jours.

Dans les 10 jours de cette demande, l'expert peut demander à l'employeur des renseignements complémentaires. Ce dernier doit lui répondre sous 8 jours à compter de la demande formulée par l'expert.

Lorsque l'expert est désigné par le CHSCT ou par l'instance de coordination des CHSCT dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, il doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30, **prévoit l'article L4614-12-1 du Code du travail.**

Ce qu'il faut retenir !

L'expert mandaté par le comité dispose de 10 jours à compter de sa désignation **pour demander des informations à l'employeur**. Celui-ci doit dans les 8 jours suivants faire droit à cette demande.

Si ces informations ne sont pas suffisantes, l'expert dispose d'un nouveau délai de 10 jours pour demander des informations complémentaires. L'employeur ayant à nouveau 8 jours pour y répondre.

IV. Renforcer les pouvoirs des Direccte

Les services compétents de [la Direccte](#) auront la tâche de valider les accords collectifs PSE dans les 15 jours suivant leur réception, et d'homologuer les documents unilatéraux de l'employeur dans un délai de 21 jours.

Ces deux délais sont ramenés à 8 jours en cas de redressement judiciaire et à 4 jours en cas de liquidation judiciaire (article L1233-58 du Code du travail).

A. Un contrôle de la validité et du contenu de l'accord par l'administration

La loi prévoit que l'administration contrôle la régularité de l'accord, de la procédure d'information et de consultation du CE et la consistance du PSE. Elle ne se prononce pas sur le bien-fondé du motif du licenciement, ni sur sa cause réelle et sérieuse.

En effet, l'article L1233-57-2 du Code prévoit que l'autorité administrative valide l'accord collectif et vérifie sa conformité aux articles L1233-24-1 à L1233-24-3 du Code. Elle vérifie en outre, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT.

B. Un contrôle plus poussé des documents unilatéraux de l'employeur

Pour les documents unilatéraux de l'employeur, le contrôle de l'administration sera plus poussé, car elle doit tenir compte des moyens dont dispose l'entreprise et des efforts déployés (article L1233-57-3 du Code du travail).

C. Le contrôle du prononcé des licenciements

Par ailleurs, tout licenciement prononcé avant même d'avoir reçu la réponse de l'administration, ou en cas de décision négative de validation ou d'homologation, entraîne la nullité de la procédure de licenciement collectif économique.

Le silence de l'administration pendant les délais prévus pour les demandes de validation et d'homologation vaut acceptation.

Plus généralement, l'administration peut intervenir à tout moment, en cours de procédure, pour faire des observations à l'employeur sur la procédure et les mesures sociales prévues. Elle peut présenter des propositions pour améliorer le PSE et elle se voit attribuer un pouvoir d'injonction avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation.

La loi modifie l'article L1233-39 du Code du travail, de sorte que :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.
La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative. Ce délai ne peut être inférieur à 30 jours.
- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L1233-57-4 (15 ou 21 jours).

L'employeur ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais de notification.

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

Ce qu'il faut retenir !

La Direccte valide sous 8 jours, les accords collectifs PSE. Elle homologue les documents unilatéraux de l'employeur dans un délai de 21 jours.

En cas de redressement judiciaire, ces deux délais sont ramenés à 8 jours. En cas de liquidation judiciaire, seul 4 jours sont accordés.

V. Améliorer l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques pour préserver l'emploi

Le nouvel article L1233-45-1 du Code du travail prévoit que dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L1233-30.

VI. La compétence du juge administratif en matière de PSE

A. Une compétence pour connaître des recours contre les décisions des Direccte

Les décisions de validation ou d'homologation de l'administration sont des actes administratifs unilatéraux faisant grief (à l'employeur, aux salariés, aux institutions représentatives du personnel, aux délégués syndicaux). La loi tire les conséquences de ce constat et prévoit qu'il appartient désormais au juge administratif de connaître des contentieux contre les décisions explicites ou implicites de validation ou d'homologation des PSE.

Cela marque donc la fin de la compétence du Tribunal de Grande Instance (TGI) en matière de PSE (article L1235-7-1 du Code du travail).

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

B. Des délais de jugement strictement encadrés

Le recours doit être présenté par l'employeur dans un délai de 2 mois (à compter de la notification de la **décision de validation ou d'homologation**) devant le tribunal administratif, le juge devant rendre sa décision dans les trois mois.

En outre ce recours peut être présenté par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance ».

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

Toute personne ayant un intérêt à agir pourra également saisir le juge administratif en référé (référé-suspension et référé-liberté notamment).

Enfin, tout salarié conserve la possibilité de saisir le juge prud'homal en cas de litige individuel lié à son licenciement pour motif économique, et notamment pour contester son caractère réel et sérieux.

Ce qu'il faut retenir !

L'employeur à 2 mois pour contester, devant le juge administratif, les décisions explicites ou implicites de validation ou d'homologation des PSE.

CHAPITRE 5 - LE CHAMP DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Le nouvel article L1222-12 du code du travail, issu de **l'article 6** de la loi, précise désormais **que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de plus de 300 salariés,** il est institué un processus de mobilité volontaire sécurisée au profit des salariés.

I. Conditions de bénéfice

Tout salarié, ayant au minimum 24 mois d'**ancienneté** consécutifs ou non, pourra bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

Cette démarche, qui est soumise à l'accord de l'employeur, permet au salarié d'exercer son activité dans une autre entreprise, son contrat de travail se trouvant alors suspendu pendant cette période.

Dans l'hypothèse de deux refus consécutifs de l'employeur concernant une mobilité volontaire sécurisée, un congé individuel de formation (CIF) doit être octroyé au salarié sans lui opposer une durée d'ancienneté minimale, ni les contraintes tenant au seuil d'effectif fixé à 2% pour le total des salariés suivant un CIF.

II. Modalités de mise en œuvre

Le nouvel article L1222-14 du Code du travail, prévoit les modalités de mise en place de la mobilité volontaire. Elle doit être prévue par avenant au contrat de travail et doit déterminer :

- l'objet,
- la durée,
- la date de prise d'effet,
- le terme de la période de mobilité,
- le délai dans lequel le salarié informe par écrit son employeur de son désir éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise,
- les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié (qui doit en tout état de cause intervenir dans un délai raisonnable, et qui est possible dans tous les cas avec l'accord de l'employeur).

III. Conditions de retour dans l'entreprise d'origine

A son retour, le salarié retrouve son ancien emploi ou un emploi similaire, assortis d'une rémunération et d'une qualification équivalente ou supérieure et du maintien de sa classification.

IV. Eventualité de la non réintégration du salarié

Le salarié a toutefois la possibilité de ne pas revenir au sein de son entreprise d'origine, soit en cours de période de mobilité, soit à son terme.

Dans ce cas, prévu à l'article L1222-15 du Code du travail, le contrat de travail est rompu et constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui fixé dans l'avenant au contrat de travail prévoyant la mobilité.

V. Information du comité d'entreprise

Conformément au nouvel article L1222-16 du Code du travail, l'employeur doit fournir semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de périodes de mobilité volontaire sécurisé, avec indication de la suite qui leur a été donnée.

Ce qu'il faut retenir !

Ce dispositif concerne les entreprises de plus de 300 salariés rencontrant des difficultés économiques. Il s'agit d'un nouvel instrument de flexibilité externe. Il demeure des questions, notamment le fait de savoir s'il sera possible d'utiliser ce dispositif en anticipation de difficultés conjoncturelles. Combien de personnes cela concernera-t-il, et sous quelles contraintes ?

Dans l'esprit de l'ANI ce dispositif a pour vocation d'aider les salariés à évoluer professionnellement et à permettre une période de transition. Le salarié peut donc aller tester un emploi dans une autre entreprise avec la garantie d'être réintégré dans sa structure d'accueil si la période de mobilité n'est pas concluante.

CHAPITRE 6 - DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIFS EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION DES SALARIES

Les **articles 8 et 9** de la loi créent de nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés.

Plus spécifiquement, ils créent de nouvelles prérogatives à destination des Instances représentatives du personnel ([IRP](#)), que ce soit le comité d'entreprise ([CE](#)) ou encore le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ([CHSCT](#)).

I. Les droits impactant le comité d'entreprise

L'article 8 de la loi renforce le rôle du comité d'entreprise au sein de l'entreprise.

A. La consultation du comité d'entreprise

1. Un délai d'examen suffisant

Dans l'exercice de ses [attributions consultatives](#), le CE émet des avis et vœux. Il est ajouté, par la loi sur la sécurisation, que le CE doit disposer d'un délai d'examen suffisant (article L2323-3 du Code du travail).

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le CE, adopté à la majorité des membres titulaires, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus dans le cadre des consultations, sans que ces délais soient inférieurs à 15 jours.

À l'expiration de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

2. La saisine du TGI en cas d'insuffisance d'éléments

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

Le juge statue dans un délai de 8 jours (article L2323-4 du Code du travail).

Cette saisine n'a toutefois pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CE pour rendre son avis.

Ce n'est que dans le cas où le CE ne dispose pas des informations nécessaires lui permettant de rendre son avis, que le juge peut décider de prolonger le délai.

B. L'avis du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise

1. La consultation du CE sur ces orientations

Il est ajouté un article L2323-7-1 au Code du travail, disposant que « chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ».

Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Le support de préparation de cette consultation est la base de données économiques et sociales (*voir infra*).

Le CE remet cet avis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui doit formuler une réponse argumentée qui est remise au CE, qui peut y répondre.

2. La possible assistance d'un expert-comptable

Il peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix. Sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, ce dernier contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20%, dans la limite du tiers de son budget annuel.

C. La création d'une base de données économiques et sociales par l'employeur, mise à la disposition des IRP

1. Le délai de mise en place

L'employeur doit mettre en place, au sein de son entreprise, une base de données économiques et sociales (article L2323-7-2 du Code du travail).

L'employeur d'une entreprise de 300 salariés et plus a un an, à compter de la promulgation de la loi, pour mettre en place cette base de données.

L'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés dispose d'un délai de 2 ans.

2. Les destinataires et le contenu

Cette base de données est mise à jour régulièrement et est mise à la disposition **du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.**

Elle contient les informations suivantes :

- investissements : **social (données sur l'emploi, l'évolution et la répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, la formation professionnelle et les conditions de travail), matériel, immatériel et environnemental ;**
- fonds propres et endettement ;
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- **flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;**
- sous-traitance ;
- transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

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

Le contenu **de ces informations est déterminé par décret, sachant qu'il sera possible de l'enrichir par accord collectif, et ce, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.**

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans cette base de données (article L2323-7-3 du Code du travail).

Les consultations du CE pour des événements ponctuels continuent de faire **l'objet de l'envoi de ces rapports et informations (article L2323-7-3 du Code du travail).**

Cet article L2323-7-3 du Code du travail, entre en vigueur à une date déterminée par décret et, au plus tard, au 31 décembre 2016.

3. L'obligation de discrétion des IRP

Les instances représentatives du personnel sont tenues à une obligation de **discrétion à l'égard des informations contenues dans cette base de données qui revêtent un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.**

D. Le recours du CE à un expert : le délai de l'expertise

Rappelons tout d'abord que le CE peut se faire assister d'un [expert](#)-comptable de son choix³ notamment en vue de l'examen annuel des comptes, lors d'opérations de concentration, en cas d'exercice du droit d'alerte économique, etc.

De surcroît, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique à l'occasion d'un projet important (tel qu'introduction de nouvelles technologies au sein de l'entreprise, ou encore en cas de mutations technologiques importantes, etc.)⁴.

1. Le délai d'expertise

Concernant le recours à un expert, la présente loi prévoit que l'expert-comptable ou l'expert technique remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret (article L2325-42-1 du Code du travail). Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

2. Le délai de transmission des informations à l'expert par l'employeur

Cet accord, ou à défaut le décret, détermine également le délai dans 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 ainsi que le délai de réponse de l'employeur à cette demande (article L2325-42-1 du Code du travail).

E. Le Comité d'entreprise et le crédit d'impôt compétitivité

1. La consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel

Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt compétitivité et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales susmentionnée (article L2325-42-1 du Code du travail).

Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui sont informés et consultés (article L2313-7-1 du Code du travail).

³ Article L2325-35 du Code du travail

⁴ Article L2325-38 du Code du travail

2. Le CE peut demander des explications à l'employeur en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt

Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé de manière conforme, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications (article L2323-26-2 du Code du travail).

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CE.

Si l'employeur ne fournit pas des explications suffisantes ou s'il a fait une utilisation non conforme, le CE établit un rapport qu'il transmet à l'employeur et au comité de suivi régional.

3. La possible saisine de l'organe de direction

Au vu de ce rapport, le CE peut décider, à la majorité des membres présents de saisir de ses conclusions le **Conseil d'Administration** ou de Surveillance dans les sociétés ou personnes morales, les associés dans les autres formes de sociétés **ou les membres dans les groupements d'intérêt économique** (article L2323-26-3 du Code du travail).

Dans les sociétés dotées d'un Conseil d'Administration ou de Surveillance la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance si celui-ci a pu être saisi au moins 15 jours à l'avance.

L'employeur formule une réponse motivée, qu'il adresse également au CE.

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

Ce qu'il faut retenir !

Les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel évoluent, avec :

- la fixation de délais pour la consultation du comité d'entreprise ;
- la création d'une consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la création d'une base de données économiques et sociales de l'entreprise relative :
 - aux investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et

immatériel,

- **les fonds propres et l'endettement**,
- les rétributions des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et impôts,
- la sous-traitance,
- le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;
- la fixation d'un délai pour la remise des expertises diligentées par le comité d'entreprise ;
- l'instauration d'une consultation sur l'usage fait des sommes versées à l'entreprise au titre du crédit impôt compétitivité emploi ;
- la possibilité de mettre en place une instance provisoire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'une entreprise.

II. L'Instance temporaire de coordination des CHSCT

L'article 8 de la loi offre la possibilité à l'employeur de mettre en place, dans certaines circonstances, une instance temporaire de coordination des CHSCT.

Un [projet de décret](#) définissant les modalités d'application des dispositions exposées ci-dessous est actuellement à l'étude.

A. Le cadre de mise en place

Lorsqu'un projet commun à plusieurs établissements nécessite de consulter le CHSCT, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et qui peut rendre un avis (nouvel article L4616-1 du Code du travail).

B. La composition

Selon l'article L4616-2 du Code du travail, l'instance de coordination est composée :

- de l'employeur ou son représentant avec voix délibérative ;
- de représentants de chaque CHSCT,
 - 3 représentants lorsque l'entreprise compte moins de 7 comités,
 - ou 2 représentants de chaque CHSCT en présence de 7 à 15 comités,

- ou 1 représentant de chaque CHSCT au-delà de 15 comités.

Ces représentants disposent d'une voix délibérative ;

- du médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination.

C. L'expert

L'expert est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination (article L4616-3 du Code du travail).

L'expert remet son rapport à l'instance de coordination qui doit se prononcer, et ce, dans des délais prévus par décret.

Le rapport de l'expert et l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux CHSCT concernés par le projet, qui eux même doivent rendre un avis.

Ce qu'il faut retenir !

Le Code du travail rend obligatoire la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans tout établissement d'au moins 50 salariés. Dès lors, une entreprise compte, en principe, autant de CHSCT qu'elle a d'établissements employant plus de 50 salariés.

Pour améliorer l'efficacité de cette instance, la loi ouvre la possibilité de créer une instance de coordination des CHSCT lorsqu'un projet de l'employeur concerne plusieurs établissements.

Il s'agit d'un organisme temporaire, mis en place à l'initiative de l'employeur et dont la principale mission est d'organiser le recours à une expertise.

III. Les représentants des salariés au Conseil d'Administration ou de Surveillance

Améliorant le dialogue social dans les entreprises, entre la direction et les représentants du personnel la loi crée de nouvelles modalités de représentation des salariés au Conseil d'Administration ou de Surveillance.

Les nouveautés, issues de **l'article 9** de cette loi et exposées ci-après, font l'objet d'un nouvel article L225-27-1, inséré dans le Code de commerce concernant le Conseil d'Administration et un nouvel article L225-79-2 du même code pour le Conseil de surveillance.

A. Les entreprises concernées

Comprendront des administrateurs représentant des salariés, les Conseils d'Administration et de Surveillance des entreprises :

- employant, à la clôture de 2 exercices consécutifs, au moins 5.000 salariés permanents dans la société et ses filiales (directes ou indirectes), dont le siège social est fixé sur le territoire français ;
- employant, à la clôture de 2 exercices consécutifs, au moins 10.000 salariés permanents dans la société et ses filiales (directes ou indirectes), dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger ;
- et qui ont pour obligation de mettre en place un **comité d'entreprise**.

Quant aux sociétés qui sont des filiales (directes ou indirectes) d'entreprises, elles n'auront pas cette obligation, dès lors que leur société mère y est soumise.

B. Le nombre de représentants des salariés

Le nombre d'administrateurs/membres du Conseil représentant les salariés est fixé comme suit :

- au moins 2 : lorsque le nombre d'administrateurs/membres du Conseil total est supérieur à 12 ;
- au moins 1 : lorsque le nombre d'administrateurs/membres du Conseil est inférieur ou égal à 12.

Toutefois, ces représentants des salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et maximal d'administrateurs/membres du Conseil qui y siègent.

C. Désignation des administrateurs/membres du Conseil représentant les salariés

Dans les 6 mois suivant la clôture du second des deux exercices, l'Assemblée générale extraordinaire modifie les statuts en vue de déterminer les conditions de désignation des administrateurs représentant les salariés.

Au préalable, l'avis du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise doit être recueilli.

Les conditions de désignation seront nécessairement l'une des suivantes :

1. l'organisation d'une élection auprès des salariés de l'entreprise et de ses filiales (directes ou indirectes), dont le siège social est fixé sur le territoire français ;
2. la désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le [comité d'entreprise](#) ;
3. la désignation par l'[organisation syndicale](#) ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, et ce ; dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;
4. lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités prévues aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes, par l'organe de représentation des salariés ou, à défaut, par le comité de la société européenne.

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

D. Les Conseils d'Administration ou de Surveillance ayant déjà de représentant des salariés

Les articles L225-27 et L225-79 du Code du commerce disposent **qu'il peut être** stipulé dans les statuts que le Conseil comprend des administrateurs/membres élus soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français.

Ces entreprises ne sont pas soumises aux dispositions des nouveaux articles L225-27-1 et L225-79-2 du Code de commerce, dès lors que le nombre de ces administrateurs/membres est au moins égal à celui prévu par la présente loi.

E. Exercice du mandat

Le mandat d'administrateur représentant les salariés est incompatible avec tout mandat de délégué syndical, de membre du CE, de membre du comité de

groupe, de délégué du personnel, de membre du CHSCT ou de membre d'un comité d'entreprise européen.

Les administrateurs/membres ainsi élus, disposent du temps nécessaire pour exercer utilement leur mandat, dans des conditions définies par décret (article L.225-30-1 du Code de commerce).

Ces administrateurs peuvent bénéficier, à leur demande, d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat (article L225-30-2 du Code du commerce). Cette formation est **à la charge de l'entreprise, dans des conditions définies par décret.**

Le temps passé en formation **n'est pas imputé sur le crédit d'heures** susmentionné.

Ce qu'il faut retenir !

Des représentants des salariés (1 ou 2) siégeront au Conseil **d'administration** ou de surveillance des grandes entreprises, et non plus dans certaines sociétés uniquement.

La loi rend obligatoire l'élection ou la désignation de représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance de toutes les entreprises comptant au moins 5.000 salariés en France ou 10.000 dans le monde.

Les statuts de la société fixeront les modalités de désignation de ce représentant, parmi les propositions suivantes :

- l'élection par les salariés ;
- la désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise ;
- la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix au premier tour des élections au comité d'entreprise ou, si deux administrateurs doivent être désignés, par les deux organisations ayant obtenu le plus de voix lors du premier tour de ces élections ;
- ou lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées ci-dessus et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes, par l'organe de représentation des salariés ou, à défaut, par le comité de la société européenne.

CHAPITRE 7 – DEVELOPPER LA GESTION PREVISIONNELLE NEGOCIEE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

C'est **l'article 14** de la loi qui traite de gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences.

Il redéfinit les thèmes négociés dans le cadre de la GPEC.

I. La redéfinition des thèmes principaux de la négociation

L'article L2242-15 du Code du travail est nouvellement rédigé.

Dans **les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France**, l'employeur engage tous les 3 ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de **l'entreprise et de leurs conséquences** une négociation portant sur :

1. la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le CE est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière :
 - de formation,
 - de validation des acquis de l'expérience,
 - de bilan de compétences,
 - d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L2242-21 et L2242-22 du même code ;
2. le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à **l'entreprise prévue à l'article L.2242-21**, qui **doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;**
3. 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,**

- les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;
- 4. **les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;**
- 5. 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.**

Les points 2 à 5 sont issus de la présente loi.

II. L'ajout de thèmes subsidiaires

Il est également inséré les points 3 et 4 suivants, à l'article L2242-16 du Code du travail. Cette négociation peut ainsi porter sur :

1. les accords d'entreprise, de groupe ou de branche **relatifs à l'information du comité d'entreprise en cas de licenciement collectif économique ;**
2. la qualification des catégories d'emplois menacées par les évolutions économiques ou technologiques ;
3. **les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;**
4. 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.**

Un bilan devra être réalisé à l'échéance de l'accord.

Ce qu'il faut retenir !

La loi complète les dispositions relatives à la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La réforme va permettre de prendre en compte les avancées contenues dans la loi en matière de négociation et de consultation des IRP, en faisant de la GPEC, un outil d'adaptation des compétences des salariés efficace, avant même que **des difficultés économiques n'apparaissent dans l'entreprise.**

CHAPITRE 8 – ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET FRANCHISSEMENT DU SEUIL D’EFFECTIF

L’article 23 de la présente loi, précise les modalités de mise en place des élections professionnelles.

Cet article précise les conditions de mise en place des élections des délégués du personnel et du comité d’entreprise lors du franchissement du seuil d’effectif par l’entreprise.

I. Les élections des délégués du personnel

Concernant [l’élection de délégués du personnel](#) dans l’entreprise, aux termes de l’article L2314-2 du Code du travail, l’employeur informe le personnel de l’organisation des élections, tous les 4 ans, par affichage.

Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 45ème jour suivant le jour de l’affichage, sous réserve qu’une périodicité différente n’ait pas été fixée par accord.

L’article 23 de la loi complète ces dispositions, en cas de franchissement de seuil.

Désormais, lorsque l’organisation de l’élection est consécutive au franchissement du seuil d’au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, le premier tour de l’élection des délégués du personnel se tient dans les 90 jours suivant le jour de l’affichage.

II. La mise en place du comité d’entreprise

Selon l’article L2322-2 du Code du travail, modifié, la [mise en place d’un comité d’entreprise](#) ne devient obligatoire que si l’effectif d’au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Désormais, **l’employeur dispose d’un délai d’1 an** à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d’information et de consultation du comité d’entreprise.

Les modalités seront déterminées **par décret en Conseil d’État**.

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil susmentionné, le premier tour de l'élection des membres du comité d'entreprise doit se tenir dans les 90 jours suivant le jour de l'affichage.

Ce qu'il faut retenir !

Cette réforme autorise les entreprises qui viennent de franchir les seuils de 11 ou de 50 salariés, d'organiser respectivement les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans les 90 jours suivant le jour de l'affichage (contre 45 jours aujourd'hui).

L'employeur a un délai d'un an, à compter du franchissement du seuil de 50 salariés, pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise, avant de se trouver dans l'illégalité.

CHAPITRE 9 - DISPOSITIF DE SAUVEGARDE DES DROITS A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE DES SALARIES

L'ANI du 11 janvier 2013 avait proposé de mettre en place un système de droits rechargeables à [l'assurance chômage](#). Cette idée a été reprise dans **l'article 10** de la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Un demandeur d'emploi indemnisé qui retrouve un emploi, sans avoir utilisé l'intégralité de ses droits à indemnisation, peut les conserver et les capitaliser pour indemniser une future période de chômage (article L5422-2-1 du Code du travail).

Il revient aux partenaires sociaux de renégocier la convention Unedic actuellement applicable, afin d'y intégrer ce principe de droit rechargeable qui devrait s'appliquer dès le 1er janvier 2014.

I. Le nouveau mode de calcul pour l'indemnisation

Le bénéfice des droits rechargeables pourra reposer sur trois modes de calcul :

- soit Pôle Emploi verse en premier le reliquat des droits restants puis les nouveaux droits acquis ;
- soit Pôle Emploi fait la moyenne du reliquat et des droits nouvellement acquis, et la divise par le nombre de jours d'indemnisation ;
- soit Pôle Emploi verse l'allocation la plus avantageuse des deux, pendant une période fixée en divisant le montant totale de l'indemnisation par l'allocation journalière versée.

Exemple : Une personne a acquis 600 jours d'indemnisation avec une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) égale à 20 euros par jour. Elle retrouve un emploi au bout de 150 jours d'indemnisation.

Elle travaille 200 jours et cesse à nouveau son travail. Au titre de cette seconde période d'activité, elle a droit à 200 jours d'indemnisation à 25 euros par jour. Elle cumule donc 650 jours d'indemnisation avec une allocation maximale de 14.000 euros.

1^{er} mode de calcul, Pôle emploi verse en premier le reliquat des droits restants puis les nouveaux droits acquis : Dans ce cas, cette personne percevra une indemnisation quotidienne de 20 euros pendant 450 jours, puis une allocation de 25 euros pendant 200 jours.

2^{ème} mode de calcul : *Pôle emploi fait la moyenne du reliquat et du nouveau droit* : Dans ce cas, il faudra faire la moyenne suivante : $(450 \times 20 + 200 \times 25) / 650 = 21,53$. Cette personne percevra donc 21,53 euros pendant 650 jours.

3^{ème} mode de calcul : *Pôle emploi verse l'allocation la plus avantageuse*. Dans ce cas, il s'agit de 25 euros, qui sera versé pendant 560 jours (14.000/25).

II. Le mode actuel de calcul pour l'indemnisation

Jusqu'à présent, une personne qui se trouve dans une situation similaire perçoit des droits différents suivant sa situation.

Soit elle n'a pas cotisé suffisamment longtemps au titre de sa nouvelle activité pour bénéficier de nouveaux droits (moins de 4 mois), et dans ce cas elle peut prétendre à la reprise de ses droits antérieurs. Elle doit justifier d'un reliquat au titre des droits précédemment ouverts et des conditions pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage (âge, aptitude physique...).

Soit elle a cotisé suffisamment longtemps (plus de 4 mois) pour bénéficier de nouveaux droits, et elle peut obtenir sa réadmission.

Dans ce cas, différentes comparaisons doivent être réalisées, pour calculer le droit à indemnisation auquel elle peut prétendre, tant au titre de son reliquat qu'au titre de ses nouveaux droits ouverts.

1. Comparaison entre le montant global du reliquat et le montant global des nouveaux droits. Le montant le plus élevé est retenu ;
2. Comparaison entre le montant brut de l'allocation journalière due au titre du reliquat et le montant brut de l'allocation journalière due au titre des nouveaux droits. Le montant le plus élevé est retenu ;
3. La durée d'indemnisation est calculée en divisant le montant global de l'allocation disponible par l'allocation journalière brute.

Exemple : Une personne a acquis 600 jours d'indemnisation avec une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) égale à 20 euros par jour, et elle retrouve un travail au bout de 150 jours d'indemnisation.

Elle travaille 200 jours et cesse à nouveau son travail. Au titre de cette seconde période d'activité, elle a droit à 200 jours d'indemnisation à 25 euros par jour. Elle cumule donc 650 jours d'indemnisation avec une allocation maximale de 14.000 euros.

1^{ère} comparaison : *Montant global du reliquat et montant global des nouveaux droits*. Au titre du reliquat, le demandeur d'emploi dispose de 9.000 euros et au titre de ses nouveaux droits il dispose de 5.000 euros. C'est donc le montant global du reliquat qui est retenu.

2^{ème} comparaison : *Montant brut de l'allocation journalière due au titre du reliquat et le montant brut de l'allocation journalière due au titre des nouveaux droits*. Au titre du reliquat, elle est de 20 euros, au titre des nouveaux droits elle est de 25 euros. **C'est donc le montant de l'allocation journalière due au titre des nouveaux droits qui est retenu.**

3^{ème} comparaison : *Division du montant global par l'allocation journalière brute*. Soit $9.000/25 = 360$.

Le demandeur d'emploi percevra donc une indemnisation de 25 euros par jour pendant 360 jours.

Ce qu'il faut retenir !

La loi sur la sécurisation de l'emploi institue le principe des droits rechargeables à l'assurance chômage.

Ainsi, les droits non épuisés, issus d'une période antérieure d'indemnisation, sont pris en compte en tout ou partie dans le calcul de la durée et du montant des droits, lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation chômage.

CHAPITRE 10 - EVOLUTION DE LA COUVERTURE SANTE ET DE LA PREVOYANCE POUR LES SALARIES ET LES CHOMEURS

L'article 1er de la loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit deux mesures concernant la couverture santé et la prévoyance des salariés et des demandeurs d'emploi.

Pour les salariés, il s'agit d'une généralisation obligatoire des couvertures complémentaires santé. Toutes les entreprises devront adhérer à une telle complémentaire avant le 1er janvier 2016.

Ensuite, les salariés couverts collectivement dans leur entreprise par une complémentaire santé ou un contrat de prévoyance ont droit au maintien de ces droits en cas de rupture du contrat de travail, dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, sans que ce maintien puisse excéder 12 mois (contre 9 mois précédemment).

I. La généralisation de la couverture complémentaire santé dans les entreprises

A. La proposition formulée par l'ANI

L'ANI du 11 janvier 2013 prévoyait dans son article 1er le développement d'une couverture complémentaire des frais de santé pour tous les salariés. Il mettait à la charge des branches professionnelles d'engager des négociations avant le 1er avril 2013, pour la mettre en œuvre.

Les accords signés au niveau des différentes branches devaient laisser libres les entreprises de choisir un assureur, en leur imposant une adhésion au plus tard le 1er janvier 2016.

Sans accord dans leur branche au 1er juillet 2014, l'ANI imposait aux entreprises de négocier individuellement la mise en place de cette complémentaire santé, dans le cadre de leur négociation annuelle obligatoire.

A défaut d'un tel accord, les employeurs devaient prendre une décision unilatérale pour qu'au 1er janvier 2016 au plus tard, ils fassent bénéficier à leurs salariés d'une complémentaire.

Celle-ci devait couvrir au minimum 100% de la base de remboursement des consultations, des actes techniques et de pharmacie, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an.

B. Le dispositif retenu par la loi

La loi a repris cette proposition en imposant à l'ensemble des entreprises de se doter d'une couverture complémentaire santé comprenant la maladie, la maternité ou les accidents, au plus tard le 1er janvier 2016.

Elle confirme la possibilité de combiner différents niveaux de négociation - la **branche et l'entreprise** - puis impose aux employeurs, en dernier ressort, de **prendre une décision unilatérale pour l'appliquer.**

1. La négociation prioritaire dans les branches non couvertes ou partiellement couvertes

Dans un premier temps, les branches concernées – celles qui ne sont pas couvertes ou partiellement couvertes - devaient entamer des négociations avant le 1er juin 2013.

Au cours de ces négociations, elles devaient notamment définir :

- le contenu et le niveau des garanties prises en charge ;
- **la répartition de cotisations entre l'employeur et le salarié, l'employeur devant prendre à sa charge au moins 50% du coût de cette complémentaire ;**
- **les modalités pour choisir l'organisme assureur. Trois possibilités sont envisagées dans ces négociations, soit laisser l'employeur libre dans son choix soit lui recommander un ou plusieurs organismes en lui laissant le choix final soit lui imposer un ou plusieurs organismes parmi lesquels il devra faire son choix ;**
- le délai accordé aux entreprises de la branche pour se mettre en conformité. **Il doit être d'au moins 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord de branche, avec comme limite au plus tard, le 1er janvier 2016.**

2. La négociation d'entreprise à défaut d'accord de branche

Dès le 1er juillet 2014, les entreprises non couvertes par un accord de branche, **qui n'ont pas de couverture complémentaire obligatoire et qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux,** devront négocier pour la mise en place de cette complémentaire, en respectant les mêmes principes que ceux posés pour la négociation de branche.

Les entreprises couvertes par un accord de branche pourront également mettre **en œuvre des négociations afin d'améliorer ou de compléter les décisions déjà prises.**

Ces négociations devront se dérouler dans le cadre des négociations annuelles **obligatoires incombant à l'employeur.**

3. La mise en place unilatérale de la complémentaire santé

Si la négociation d'entreprise n'est pas possible ou si elle n'a pas abouti, l'employeur concerné devra mettre en place cette complémentaire par le biais d'une décision unilatérale et prendre à sa charge au moins 50% du paiement de primes.

Dans ce cas, il choisira seul l'organisme assureur concerné, en choisissant un contrat « responsable et solidaire ». Il devra proposer un contrat prenant en charge tout ou partie de la participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale (le ticket modérateur), de forfait journalier hospitalier et des frais exposés pour les soins dentaires prothétiques et d'orthopédie dentofaciale ainsi que certains dispositifs médicaux à usage individuel.

La loi laisse le soin à un futur décret de définir le minimum devant être pris en charge par cette complémentaire, ainsi que les catégories de salarié qui pourront volontairement être dispensés de cette affiliation (en fonction de leur type de contrat, de leur affiliation à un autre contrat, etc.).

II. La complémentaire prévoyance

La loi pose une obligation de négociation supplémentaire puisque les organisations syndicales devront au niveau soit de la branche soit de l'entreprise, organiser des négociations pour la mise en œuvre d'une couverture obligatoire de prévoyance. La prévoyance couvre l'invalidité, l'incapacité de travail et le décès.

Cette négociation devra être mise en œuvre avant le 1er janvier 2016 (article L911-7 du Code de la sécurité sociale).

Ce qu'il faut retenir !

En cas de maladie ou d'accident ou tout simplement pour leurs besoins de soins dentaires, optiques, médicaments, etc., certains salariés sont incapables d'assumer le restant dû et renoncent à se soigner. L'assurance maladie ne couvre pas l'intégralité des dépenses.

Pour offrir à tout actif un accès à la santé de qualité, la loi généralise dans toutes les entreprises, à compter du 1er janvier 2016 au plus tard, la couverture complémentaire santé collective obligatoire.

L'employeur devra participer, au moins à hauteur de 50%, au paiement des primes d'assurance.

III. L'allongement de la portabilité des garanties santé et prévoyance après la rupture du contrat de travail

L'ANI du 11 janvier 2008 a permis aux **demandeurs d'emploi** et leurs ayants droits, de continuer à bénéficier de leurs garanties santé et prévoyance pendant une durée de 9 mois après la rupture de leur contrat de travail. Le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

Proposé à l'article 2 de l'ANI du 11 janvier 2013, la loi relative à la sécurisation de l'emploi confirme cette portabilité et la soumet à tous les employeurs. Elle étend également sa durée qui passe de 9 à 12 mois.

Cette portabilité allongée sera effective au 1er juin 2014 pour les garanties santé et au 1er juin 2015 pour les garanties prévoyance. Elle est prévue par **l'article 1er** de la loi.

A. Une application étendue

Tous les employeurs n'étaient pas concernés par cette portabilité, puisque l'ANI de 2008 ne s'appliquait qu'aux employeurs des branches représentées par le Medef, la CGPME et l'UPA.

Cette portabilité, désormais codifiée à l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale, est applicable à l'ensemble des employeurs qui sont soumis à ce texte.

Elle intègre également la portabilité des droits maternité, qui ne l'étaient pas jusqu'à présent.

B. Une portabilité plus longue

Pour en bénéficier, le demandeur d'emploi doit avoir bénéficié au cours de son contrat de travail des garanties santé et prévoyance.

La rupture de son contrat de travail doit lui ouvrir droit à indemnisation par l'assurance chômage. Pour autant, lorsqu'il lui est reproché une faute lourde, il est exclu du bénéfice de cette portabilité.

La possibilité de bénéficier d'une telle portabilité doit être signalée par l'employeur dans le [certificat de travail](#) et il doit également en informer l'organisme assureur.

Le demandeur d'emploi qui souhaite en profiter, doit justifier auprès de cet organisme qu'il remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier, à savoir :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions requises.

Lorsque le demandeur d'emploi remplit ces conditions, il voit les garanties dont il bénéficiait auprès de son ancien employeur, maintenues.

Cette portabilité débute le jour de la rupture du contrat de travail et se poursuit **pendant l'indemnisation du demandeur d'emploi, dans la limite de 12 mois.**

Ce qu'il faut retenir !

Tous les salariés couverts collectivement dans leur entreprise par une complémentaire santé ou un contrat de prévoyance, quel que soit leur type de contrat de travail, bénéficient du maintien de leurs droits en cas de rupture du contrat de travail, dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, sans que ce maintien puisse excéder 12 mois.

Le salarié qui remplit les conditions exigées par l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale, bénéficie, ainsi que ses ayants droits, du maintien à titre gratuit de ses droits.

CHAPITRE 11 - LA CREATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'article 5 de la loi développe également de nouvelles mesures pour favoriser la formation des salariés par le biais de la création d'un compte personnel de formation, et par la possibilité de bénéficier des mesures d'accompagnement du conseil en évolution professionnelle.

I. Création du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation va améliorer la portabilité des droits à formation des salariés. Il repose sur trois valeurs, l'universalité, l'individualité et la transférabilité.

Ce nouveau compte prévu à l'article L6111-1 du Code du travail a pour but de favoriser l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés.

Il est créé dès l'entrée du salarié sur le marché du travail afin de lui permettre de capitaliser un nombre d'heures de formation, qui seront conservées en cas de changement ou de perte d'emploi.

Les salariés ou les demandeurs d'emploi peuvent grâce à ce compte réaliser une formation individuelle.

Ce compte est amené à remplacer le [droit individuel à la formation](#) (DIF). Les droits acquis à ce titre seront automatiquement transférés sur le nouveau compte. Les salariés devraient acquérir chaque année 20 heures de formation, puisque la loi renvoie directement aux articles du Code du travail concernant l'alimentation du DIF.

Ce nombre d'heures pourraient dans certains cas, être abondé par la région ou par l'Etat, pour les personnes ne disposant d'aucune formation initiale.

Une première phase de concertation entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux doit être engagée avant le 1er juillet 2013. Il revient également aux partenaires sociaux de mener d'autres négociations pour adapter ce dispositif aux spécificités de leur secteur d'activité, avant le 1^{er} janvier 2014.

II. Création du conseil en évolution professionnelle

Dépendant du service public de l'orientation, ce conseil permet à tous les salariés de :

- s'informer sur leur environnement professionnel et sur l'évolution des métiers ;
- mieux connaître leurs compétences, les valoriser et identifier celles à acquérir pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- identifier les emplois qui correspondent à leurs compétences ;
- être informé des dispositifs permettant de réaliser un projet professionnel.

Il revient aux employeurs d'informer leurs salariés sur la possibilité de bénéficier de l'accompagnement de ce conseil.

Ce qu'il faut retenir !

Le nouveau compte personnel de formation est ouvert à tous les actifs, quel que soit leur statut. Il suit le salarié tout au long de son parcours professionnel. **Il est accompagné d'un droit au conseil en évolution professionnelle.** Lors de sa mise en place, il remplacera le DIF.

CHAPITRE 12 - LA MODULATION DES COTISATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

L'ANI de janvier 2013 proposait une majoration des cotisations patronale d'assurance chômage en tenant compte de la durée du contrat de travail à durée déterminée conclu. Cette majoration est effective dès le 1er juillet 2013.

L'article 11 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi a repris ce principe et propose une minoration ou une majoration de ces cotisations en fonction du type de contrat signé.

Passant impérativement par une modification de la convention Unedic actuellement applicable, la réforme va permettre de majorer les taux de cotisation applicable aux CDD d'une durée inférieure à 3 mois qui ne sont pas suivis d'une embauche du salarié en CDI et minorer ces cotisations dans le cadre d'une embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans.

Le 29 mai 2013, les partenaires sociaux ont signé les avenants qui transcrivent certaines dispositions de l'ANI dans les textes de l'Assurance chômage.

La réforme rendre plus dissuasif le recours par les employeurs aux contrats précaires (contrats à durée déterminée, missions d'intérim, contrats aidés et contrats en alternance). En 2011, la proportion de salariés français en contrat court (CDD, intérim, apprentissage) était d'environ 12%. Près de 8 recrutements sur 10 se faisaient en CDD.

Les modulations retenues sont les suivantes :

- 4,5% pour les CDD d'usage d'une durée inférieure à 3 mois
- 5,5% pour les CDD d'une durée comprise entre 1 et 3 mois
- 7% pour les CDD d'une durée inférieure à 1 mois
- exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pour une durée de 3 mois pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans

Pour un contrat en CDI, le taux de cotisation patronale de l'assurance chômage reste à 4%.

Ce qu'il faut retenir !

Pour lutter contre le travail précaire, la loi taxe de manière plus importante les contrats de travail dont la durée est extrêmement courte.

CHAPITRE 13 - LES NOUVELLES NEGOCIATIONS SUR LA MOBILITE INTERNE DES SALARIES

L'ANI mettait à la charge des partenaires sociaux une nouvelle négociation pour définir les modalités de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

L'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi a repris cette idée en créant les articles L2242-21 et suivants du Code du travail. Ils prévoient la **possibilité pour l'employeur d'engager une nouvelle négociation portant sur la mobilité interne** de ses salariés.

I. La nouvelle négociation sur la mobilité interne

Cette négociation doit être incluse dans la négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour les entreprises qui y sont soumises.

Elle fait **l'objet d'une négociation indépendante** pour les entreprises qui ne sont pas assujetties à la GPEC. Dans ce cas, ces entreprises doivent y intégrer une négociation sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures les accompagnants.

Les accords négociés doivent ainsi prévoir :

- les limites géographiques de la mobilité applicable aux salariés, en tenant compte de leur vie personnelle et familiale ;
- des mesures pour concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale en prenant notamment **en compte des handicaps ou de l'état de santé** des salariés ;
- **des mesures d'accompagnement à la mobilité, comme les actions de formation, les aides à la mobilité géographique.** Ces mesures ne peuvent avoir pour effet de diminuer le salaire ou la classification du salarié.

Lorsqu'un accord de mobilité interne sera conclu, l'employeur devra en informer individuellement l'ensemble des salariés.

II. La mise en œuvre de la mobilité

La loi détaille également la procédure applicable lorsqu'un employeur propose de telles mesures de mobilité à un ou plusieurs salariés. Elle renvoie

directement à la procédure applicable en cas de modification du contrat de travail pour motif économique.

Ainsi, l'employeur doit envoyer sa proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé réception. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour donner sa réponse, à défaut de réponse dans ce délai, il est considéré comme ayant accepté implicitement cette proposition.

Lorsque le salarié fait part de son refus, il pourra faire **l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique**. Dans ce cas, il devra bénéficier des mesures **d'accompagnement et de mobilité prévue dans l'accord dont il a refusé l'application**.

Ce qu'il faut retenir !

La loi permet et encadre la mobilité professionnelle ou géographique interne à **l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation, dès lors qu'il n'y a pas de projet de licenciement**.

Cette souplesse dans l'organisation du travail est conditionnée à la signature d'un accord collectif sur la mobilité interne.

La mobilité ne pourra pas entraîner de diminution de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié. En outre, elle devra garantir le maintien ou l'amélioration de sa classification professionnelle.

L'employeur devra prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés.

Tout salarié refusant que l'accord de mobilité s'applique à son contrat de travail sera licencié, dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique.

CHAPITRE 14 - LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les nouveaux articles L5125-1 et suivants du Code du travail, instaurés par **l'article 17** de la loi de sécurisation de l'emploi, mettent en place des accords de maintien de l'emploi.

Il s'agit de permettre aux entreprises de sauver des emplois en cas de difficultés, grâce à des concessions de la part des salariés.

I. Les conditions requises pour leur mise en place

En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (maximum 2 ans), aménager, pour les salariés occupant leur contrat de travail.

A. Les aménagements de la relation de travail

L'accord peut aménager pendant au maximum 2 ans :

- la durée du travail,
- les modalités d'organisation du travail,
- la répartition du travail,
- la rémunération des salariés.

Dans tous les cas, cet accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du smic majoré de 20%, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

B. Les autres participants à l'effort

Les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires participent également **à l'effort collectif demandé** (ex : renoncement à la perception de dividendes, baisse de salaire).

C. La validité de l'accord

1. S'il existe des organisations syndicales dans l'entreprise

La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2. Si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical

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

3. En l'absence de représentants du personnel

A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L2232-26 du Code du travail.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Soulignons que le temps passé aux négociations de l'accord n'est pas imputable sur les [heures de délégation](#).

II. Obligations de l'employeur

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique. Par contre les autres modes de ruptures sont ouverts, comme la [rupture conventionnelle](#).

L'accord fixe les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application.

Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, une clause pénale s'applique. Tel est le cas notamment lorsque l'accord de maintien de l'emploi est rompu.

Dans une telle situation, l'entreprise doit verser des dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution doivent être fixés par l'accord, avant sa signature.

III. L'accord s'impose aux salariés

Les salariés sont informés de la teneur de l'accord.

A. Les salariés peuvent accepter individuellement

Pour les salariés qui acceptent l'accord, les stipulations qu'il contient sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

B. Le refus entraîne le licenciement

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique. Il est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

IV. La suspension de l'accord

Seul le président du Tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, **peut suspendre l'accord dans les conditions prévues à l'article L5125-5 du Code du travail.**

Tel peut être le cas si 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, et **qu'il n'y a plus lieu de maintenir l'accord.**

Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. A 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 le résilie.

Ce qu'il faut retenir !

L'accord de maintien de l'emploi replace, en cas de graves difficultés conjoncturelles, la négociation d'entreprise au cœur de la vie d'une société, dans un objectif de maintien et de sauvegarde des emplois.

Tous les acteurs de la vie de l'entreprise sont associés à la démarche, et les efforts sont répartis entre tous, y compris les instances dirigeantes.

Les efforts concédés le sont au maximum pour 2 ans et le juge peut intervenir à tout moment pour faire cesser la situation.

L'employeur qui ne respecte pas ses engagements devra indemniser les salariés lésés.

CHAPITRE 15 – DISPOSITIONS DIVERSES

I. Le développement du contrat de sécurisation professionnelle

L'article 10 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit d'inclure les bénéficiaires des contrats de sécurisation professionnelle (CSP) à titre expérimental, dans le bénéfice des incitations financières.

L'ANI proposait que ces personnes puissent bénéficier d'une prime de 1.000 euros lors de leur 7ème mois d'accompagnement, dans ce contrat.

Il souhaitait que cette prime soit versée, lorsque le bénéficiaire d'un CSP suit une formation qualifiante ou certifiante et qu'il ne peut bénéficier de droits à l'assurance chômage jusqu'à son terme.

La loi reprend donc l'idée de ce bénéfice, sans donner de détail sur le montant de cette incitation et sur les modalités et conditions pour la percevoir.

Le salarié concerné, peut s'il le souhaite, adhérer à ce CSP. Il bénéficiera de mesures d'accompagnement telles que le bilan de compétence, des mesures d'orientation, des actions de validation des acquis de l'expérience ou des mesures d'orientation tenant compte de sa situation.

II. Faciliter l'accès au logement de certains salariés

L'article 7 de la loi tend à faciliter l'accès au logement de certains salariés, notamment les jeunes de moins de 30 ans, les salariés en mobilité et ceux en situation de précarité en ce qui concerne leur hébergement.

Reprenant les dispositions de l'article 10 de l'ANI, la réforme permet que la commission d'information et d'aide au logement des salariés, apporte son aide aux salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

La commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

La priorité est accordée aux :

- pensionnés militaires et civils,

- pupilles de la Nation,
- bénéficiaires d'une rente d'incapacité d'un taux au moins égal à 66 %,
- jeunes de moins de 30 ans,
- salariés en mobilité professionnelle,
- salariés qui répondent à l'un des critères suivants :
 - dépourvus de logement,
 - menacés d'expulsion sans relogement,
 - hébergés ou logés temporairement dans un établissement ou un logement de transition, un logement-foyer ou une résidence hôtelière à vocation sociale,
 - logés dans des locaux impropres à l'habitation ou présentant un caractère insalubre ou dangereux,
 - logés dans des locaux manifestement suroccupés ou ne présentant pas le caractère d'un logement décent, s'ils ont au moins un enfant mineur, s'il présente un handicap ou s'il a au moins une personne à charge présentant un tel handicap.

Le comité d'entreprise examine pour avis les propositions de la commission.

III. Expérimentation des contrats de travail intermittents dans certains secteurs d'activités

L'article 24 de la loi permet, à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de 50 salariés dans certains secteurs **d'activité**, que des contrats de travail intermittents puissent être conclus en l'absence de convention ou d'accord collectif.

Les trois secteurs qui devraient être concernés sont :

- les organismes de formation, à l'exception des salariés formateurs en langue ;
- les commerces d'articles de sport et d'équipements de loisirs ;
- les détaillants et/ou fabricants de confiserie, chocolaterie et biscuits.

Ces contrats pourront servir à pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'information des délégués du personnel est indispensable.

L'expérimentation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2014, à compter de la **date de publication de l'arrêté du ministère du Travail** fixant la liste des secteurs concernés.

IV. La reprise d'un site de production ou de fabrication

A **l'article 19** de la loi de sécurisation de l'emploi, le législateur oblige les employeurs **d'au moins 1.000 salariés**, qui envisagent un projet de licenciement collectif entraînant la fermeture d'un établissement, à rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées dans les **conditions prévues à l'article L1233-90-1** du Code du travail.

Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions.

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

Cette nouvelle obligation s'impose aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1er juillet 2013.