N° 847

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 mars 2013.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI *relatif à la* **sécurisation** *de l'***emploi**,

(procédure accélérée)

PAR M. JEAN-MARC GERMAIN,

Député.

TOME II

Auditions et contributions écrites

Voir les numéros :

Assemblée nationale : **774**, **837** et **839**.

SOMMAIRE

Pages

AUDITIONS DE LA COMMISSION 7

1. Audition des ministres 7

2. Audition des représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 41

3. Audition de la CGT, organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 66

4. Audition des organisations patronales signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 88

5. Audition de la CGT-FO, organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 112

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES 129

CONTRIBUTIONS ÉCRITES ADRESSÉES AU RAPPORTEUR 135

1. Contribution de Mme Martine Saunier et M. Dominique Floch, administrateurs salariés CFDT de THALES 136

2. Contribution de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) 143

3. Contribution de M. Henri Rouilleault, directeur général honoraire de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail 151

4. Contribution de M. Gérard Adam, professeur émérite au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) 162

5. Contribution de Mme Ghislaine Coinaud, administratrice à France Télécom/Orange, représentant les salariés au conseil d'administration d'Orange 167

6. Contribution de l'Association française des entreprises privées (AFEP) 171

7. Contribution de M. Alain Lacabarats, président de la chambre sociale de la Cour de cassation 177

8. Contribution de l'Institut de l'entreprise 188

9. Contribution de l'Institut Montaigne 194

10. Contribution de l'Union syndicale solidaire (SUD) 205

11. Contribution de la Mutualité française 214

12. Contribution des Professionnels de l'intérim, services et métiers d'avenir (PRISME) 223

13. Contribution de Me Hubert Flichy, président d'Avosial 234

14. Contribution du Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) 251

15. Contribution de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) 265

16. Contribution de l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES) 270

17. Contribution de la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) 291

18. Contribution de M. Michel Husson, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) 294

19. Contribution de M. Bernard Gazier, professeur à l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne 304

20. Contribution de Mme Bénédicte Zimmermann, directrice de recherche à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) 311

21. Contribution de M. Jacques Barthélémy, avocat conseil en droit social, ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier 318

22. Contribution de M. Franck Morel, avocat associé, Barthélémy Avocats, ancien directeur adjoint de cabinet et conseiller de plusieurs ministres du travail 329

23. Contribution de M. Bernard Augier, représentant de la Confédération générale du travail (CGT) au Conseil supérieur de la prud'homie 341

24. Contribution de M. Denis Lavat, représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) au Conseil supérieur de la prud'homie 345

25. Contribution de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) 350

26. Contribution de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) 364

27. Contribution de la Confédération générale du travail (CGT) 374

28. Contribution de la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS) 385

29. Contribution de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) 397

30. Contribution du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) 405

31. Contribution de l'Union professionnelle artisanale (UPA)..... 410

32. Contribution de M. Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière (FO) 415

33. Contribution de l'Association des régions de France 425

34. Contribution de la Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS)..... 427

35. Contribution de la Mutuelle Intériale 430

AUDITIONS DE LA COMMISSION

1. Audition des ministres

La Commission entend MM. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage, au cours de sa séance du mardi 13 mars 2013.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous accueillons aujourd'hui M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et M. Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage, pour nous présenter le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Ce texte témoigne, une nouvelle fois, de la volonté du Gouvernement de trouver des solutions au chômage, particulièrement prégnant dans notre pays.

Je rappelle que ce projet de loi a été adopté en conseil des ministres la semaine dernière. Nous l'examinerons en commission dans quinze jours, les mardi 26 (après-midi et soir) et mercredi 27 (matin). L'examen en séance publique aura lieu la semaine suivante, à partir du 2 avril.

Comme vous avez pu le voir sur la convocation, j'ai décidé que la Commission procéderait à l'audition non seulement du Gouvernement, mais aussi des partenaires sociaux, qu'il s'agisse des cinq organisations signataires de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier dernier, ou des deux organisations syndicales qui ne l'ont pas signé mais qui ont participé jusqu'au bout aux négociations. En raison de l'agenda des uns et des autres, nous avons eu de grandes difficultés à programmer ces auditions qui commenceront demain et se poursuivront la semaine prochaine.

Messieurs les ministres, je vous laisse la parole.

M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Madame la présidente, mesdames, messieurs les députés, le projet de loi que je vous présente aujourd'hui est important. Il démontre que la France peut, dans ce domaine difficile qu'est le marché du travail, se réformer par le dialogue.

L'accord du 11 janvier dernier a marqué l'aboutissement de l'une des plus ambitieuses séquences de négociation interprofessionnelle depuis plus de quarante ans. Il fera date, j'en suis certain, dans l'histoire du droit social français.

Après plusieurs décennies d'avancées – parfois positives, mais souvent très partielles –, d'échecs ou de renoncements, les principaux enjeux de notre marché du travail sont désormais pris à bras-le-corps pour fonder un nouvel équilibre, un équilibre dans lequel ce que les uns gagnent n'est pas ce que les

autres perdent, un équilibre qui ouvre un nouveau champ des possibles face aux grands défis du marché du travail : la lutte contre le chômage et la précarité, la création d'emplois.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi se présente – et ce n'est pas là son moindre mérite – sous la forme d'un texte global, et non pas « à la carte », en abordant l'ensemble des sujets concernant le marché du travail et en ne laissant de côté aucun sujet difficile. Il aborde de front, dans leur totalité, les problèmes que notre société traîne depuis trop longtemps : la lutte contre la précarité du travail, la préférence qu'il faut rendre au contrat à durée indéterminée, les droits individuels et collectifs des salariés, l'anticipation des mutations économiques, la recherche de solutions collectives pour sauvegarder l'emploi dans une conjoncture difficile, la nécessaire refonte des procédures de licenciements collectifs.

Le pacte de compétitivité a été la marque d'une ambition, de l'effort d'une société tout entière qui fait le choix de jeter toutes ses forces dans la création d'emplois.

Cela étant, plus de performance économique ne signifie pas moins de cohésion sociale : c'est au contraire plus de cohésion sociale, plus de capacité de dialogue, plus de possibilité de négocier. Tel est l'objet de ce texte sur la sécurisation de l'emploi : permettre une adaptation à la conjoncture économique, non en précarisant davantage, mais en augmentant les droits individuels et collectifs des salariés.

Ainsi, et contrairement à ce que j'entends dire parfois, ce texte n'est pas un échange entre la flexibilité pour les entreprises et la sécurité pour les salariés. Il apporte sécurité et visibilité à chacun. C'est en en ce sens qu'il est différent de ce que l'on a pu faire jusqu'à présent dans ce domaine. Il est une équation nouvelle de l'économique et du social.

La sécurisation de l'emploi va donner aux acteurs sociaux le pouvoir de négocier, à tous les niveaux, et de le faire sur de vrais enjeux. Le seul moyen de rendre les acteurs responsables, c'est de leur donner des responsabilités et des pouvoirs. Voilà le vrai changement, dont les partenaires sociaux – signataires comme non-signataires – sauront se saisir. Et ils auront raison de le faire.

Derrière l'accord, derrière la loi, il y a une méthode : celle du dialogue social à la française. Si chacun voit ce que signifie « dialogue social », les termes « à la française » méritent une explication.

Nous ne sommes pas un pays scandinave, ni même l'Allemagne où la cogestion se pratique presque indépendamment de la politique. Dans notre cas, c'est d'abord une impulsion politique qui a donné l'élan au dialogue social. Je veux bien sûr parler de la grande conférence sociale qui a su rassembler tous les acteurs et qui a permis de partager des constats et de fixer une feuille de route commune. Je veux aussi rappeler le cap fixé par le Président de la République :

« *mobiliser les forces vives de notre pays vers des solutions nouvelles pour l'emploi* ».

Il y a eu ensuite un document d'orientation du Gouvernement – rédigé par moi-même – pour cette négociation, acte politique qui engageait les partenaires sociaux à rechercher un accord, et l'État à mettre en œuvre les changements législatifs et réglementaires qui en découleraient.

Est alors venu le temps du dialogue social : quatre mois de négociation intense pour parvenir à l'accord du 11 janvier 2013.

La balle est ensuite revenue dans notre camp, celui des acteurs politiques : le Gouvernement pour écrire la loi, le Parlement pour la voter.

Respecter l'accord, c'était un engagement – et cela le reste – du Gouvernement. Cet engagement est aujourd'hui tenu, car il en va du respect des partenaires sociaux et du respect du dialogue social. Comment pourrais-je me présenter devant vous, en tant que ministre du dialogue social, avec un projet de loi qui déferait ou dénaturerait un accord valablement conclu avec les partenaires sociaux ? Ce serait déconsidérer et affaiblir des acteurs qui ont au contraire besoin d'être confortés. Ce serait condamner le dialogue social à une nouvelle période de glaciation.

Pour moi, la démocratie sociale n'est pas un « tour de palabres » sans conséquence avant que ne commencent les « choses sérieuses », c'est-à-dire que le Gouvernement, les administrations et le Parlement proposent et décident d'un projet différent.

Vous êtes saisis du projet de loi. Pour avoir été parlementaire de longues années, je sais la difficulté de faire la loi, les questions que le législateur se pose face aux expressions parfois contradictoires des uns et des autres. Je sais aussi à quel point il est précieux de pouvoir s'appuyer sur le travail préalable des acteurs eux-mêmes.

Pour autant, le passage de l'accord au projet de loi, puis du projet de loi à la loi, demande aussi un travail. Une transposition n'est pas un recopiage, un parlement n'est pas une chambre d'enregistrement. De la même manière, je n'ai jamais été le scribe de je ne sais quel accord conclu dans mon dos.

Là où l'accord du 11 janvier laissait apparaître des ambiguïtés ou des zones d'incertitude, là où il était silencieux, des choix clairs ont dû être opérés. Ils ont été faits en toute transparence avec une seule grille d'analyse : celle de l'option la plus favorable pour répondre à l'ambition de sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels, et la plus conforme à l'intérêt général.

Je sais que vous vous efforcerez d'agir avec la même volonté de respecter l'accord et son équilibre. Dans quelques semaines, la loi aura donc inscrit l'accord

dans notre ordre juridique, avec le poids des engagements qui sont nés des acteurs sociaux eux-mêmes.

À la force du dialogue s'ajoutera donc celle de la loi, son complément nécessaire. Nécessaire, car c'est la loi qui porte l'intérêt général ; nécessaire car la France est un pays qui s'est construit par le droit. Nous sommes ici au cœur de notre modèle social et politique français, avec une articulation utile entre le contrat et la loi, entre la démocratie sociale et la démocratie politique.

À cet égard, le projet de loi constitutionnelle sur la démocratie sociale qui sera soumis demain au Conseil des ministres marquera un pas décisif et complémentaire. Nous aurons l'occasion d'en reparler.

J'en viens maintenant à la présentation générale du projet de loi lui-même. Il poursuit trois objectifs principaux : créer de nouveaux droits pour les salariés ; lutter contre la précarité ; agir en faveur de l'emploi par la négociation autour des mutations économiques.

D'abord, créer de nouveaux droits pour les salariés.

Les nouveaux droits créés par le projet de loi sont en premier lieu des droits individuels.

Le premier de ces droits, c'est le droit à la santé *via* la généralisation de la couverture complémentaire collective. Quel que soit le parti politique auquel nous appartenons, nous croyons tous à la protection sociale et à la nécessité d'une couverture maladie qui permette l'accès à la santé. Les situations de renoncement aux soins pour des raisons financières nous blessent donc tous dans nos convictions.

Aujourd'hui, 400 000 salariés se passent de complémentaire, 4 millions n'ont pas accès à une complémentaire collective cofinancée par leur employeur.

Ces salariés, qui sont-ils ? Certainement pas des cadres ou des salariés de grandes entreprises, qui ont en général une complémentaire d'entreprise. Ce sont les précaires, les mères célibataires, ceux qui alternent petits emplois et périodes de chômage. C'est pour eux que nous voulons agir, et c'est pour eux que la couverture complémentaire obligatoire et la portabilité des droits à la complémentaire – c'est-à-dire la possibilité de conserver ses droits à une complémentaire pendant une période de chômage – ont un sens.

La négociation sera privilégiée pour mettre en place cette complémentaire santé. Mais en tout état de cause, si aucun accord de branche ou aucun accord d'entreprise n'est trouvé sur le sujet, sa mise en place sera effective au 1er janvier 2016.

Le projet prévoit ensuite la création d'un compte personnel de formation, sur lequel Thierry Repentin vous en dira davantage. Ce dispositif constitue une

réponse par le haut à la sécurisation des parcours professionnels et à la nécessaire évolution professionnelle des salariés français.

Le texte crée également un droit à la mobilité professionnelle sécurisée, pour permettre aux salariés de tenter une expérience dans une autre entreprise et de revenir ou de rester selon leur souhait.

Le projet de loi crée, en outre, de nouveaux droits collectifs pour les salariés.

C'est ainsi que demain, des salariés entreront dans les conseils d'administration des grandes entreprises et pèseront sur les décisions car ils auront un droit de vote, comme les autres membres. Environ 200 groupes, employant près de 4 millions de salariés en France, seront concernés.

Demain également, les salariés seront mieux informés et consultés par la mise en place, d'une part, d'une nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et, d'autre part, d'une base de données unique, actualisée en permanence, comportant toutes les informations et perspectives économiques et sociales de l'entreprise. Car sécuriser l'emploi, c'est construire des acteurs forts et informés pour pouvoir négocier.

Deuxième objectif du projet de loi : faire reculer la précarité.

Le projet de loi porte en effet sur la qualité de l'emploi et sur le recul de la précarité.

Agir contre la précarité, c'est d'abord encourager le recours au contrat à durée indéterminée (CDI) en augmentant, dès le 1er juillet prochain, les cotisations d'assurance chômage pesant sur les contrats courts – en dix ans, ceux de moins d'un mois ont augmenté de 120 % ! – et en diminuant les cotisations pesant sur les embauches de jeunes en CDI – les trois premiers mois pour les entreprises de plus cinquante salariés, et les quatre premiers mois pour celles de moins de cinquante salariés.

Agir contre la précarité, c'est également instaurer des droits rechargeables à l'assurance chômage, qui seront mis en place dans la nouvelle convention d'assurance chômage négociée cet automne. Pour les salariés aux parcours heurtés, ceux qui passent trop souvent par la « case » chômage, l'accord permettra une amélioration concrète et substantielle de leur prise en charge. Un salarié qui reprendra un emploi après une période de chômage conservera le reliquat de ses droits aux allocations chômage non utilisés pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi. Face à la multiplication des contrats courts, il s'agit là d'un droit extrêmement important.

Agir contre la précarité, c'est enfin prendre des mesures relatives au temps partiel, notamment lorsqu'il est subi.

Le projet de loi constitue un pas en avant, puisqu'il fixe une durée minimale hebdomadaire de 24 heures. C'est une avancée importante car, aujourd'hui, l'accès aux droits sociaux obéit à des seuils. Les salariés qui ne réalisent que de petits temps partiels n'ont accès ni aux indemnités journalières en cas de maladie, ni à une couverture chômage en cas de rupture de contrat, ni à la formation professionnelle, sans compter que les périodes travaillées ne sont pas validées au titre de la retraite. Désormais, le « petit » temps partiel ne sera possible qu'à titre dérogatoire, à la demande motivée du salarié ou par accord de branche et si, et seulement si, l'organisation du travail est revue pour éviter les plages horaires dispersées – qui concernent en premier lieu les femmes – et faciliter la possibilité pour le salarié de cumuler plusieurs emplois.

De plus, une majoration de 10 % dès la première heure complémentaire viendra renforcer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel. Ainsi, la majorité des salariés à temps partiel verront leur situation s'améliorer, soit par une hausse des heures travaillées, soit par une meilleure répartition de celles-ci.

Le projet de loi améliore donc le sort des salariés précaires, qui sont aux marges de l'emploi le plus sécurisant. En ce sens, il est un indéniable progrès, en particulier pour les femmes car elles sont les premières concernées par le temps partiel subi.

Troisièmement, ce projet de loi est favorable à l'emploi.

Il vise en effet à agir pour l'emploi dans un contexte économique difficile.

Il le fait tout d'abord en procédant à une réforme et une refonte, attendue depuis de nombreuses années, du dispositif de chômage partiel. Demain, un dispositif unifié et simplifié, plus attractif pour les entreprises et pour les salariés, sera mis en place. Cela est essentiel pour maintenir l'emploi et conserver les compétences des entreprises qui connaissent un passage difficile. Il nous faut davantage mobiliser le chômage partiel, notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) et dans les services.

Demain, par les accords de maintien de l'emploi, employeurs et salariés auront la possibilité de s'adapter à la crise, et de le faire non plus en sacrifiant des emplois, qui constituent systématiquement aujourd'hui la variable d'ajustement de tout choc conjoncturel. Ainsi, un accord de maintien de l'emploi pourra être trouvé dans l'entreprise pour faire varier le temps de travail ou la rémunération, mais avec de nombreuses garanties. D'abord, la difficulté conjoncturelle de l'entreprise devra être avérée, vérifiée par les syndicats et un expert qu'ils pourront désigner. Ensuite, l'accord devra être signé par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés, et sa durée ne pourra pas dépasser deux ans. En outre, les plus bas salaires ne pourront pas être concernés. L'entreprise ne pourra pas licencier pendant la durée de l'accord. De plus, une clause de retour à meilleure

fortune devra être prévue pour les salariés en cas d'amélioration de la situation de l'entreprise. Par ailleurs, les dirigeants et les actionnaires devront participer aux efforts demandés aux salariés. Enfin, tout salarié qui refusera l'application de cet accord bénéficiera de l'accompagnement spécifique lié à un licenciement économique.

À l'évidence, ce n'est pas de gaieté de cœur qu'un salarié accepte de voir baisser son salaire ou modifier ses horaires de travail. Mais j'ai la conviction que les salariés ne sont ni des otages, ni des pantins manipulés, ni des victimes : ils sont les premiers défenseurs de leur outil de production, et ils sont prêts à des efforts si, et seulement si, ils participent à la décision et voient leurs droits protégés. Ce sera le cas au regard des conditions posées pour la conclusion de l'accord et pour le suivi de sa mise en œuvre.

De la même manière, la loi réforme profondément les procédures de licenciements collectifs, sujet éminemment difficile et douloureux. Ils ne seront désormais possibles qu'avec l'accord des organisations syndicales – accord majoritaire – ou, à défaut, de l'administration – homologation du plan de sauvegarde de l'emploi. Ces modalités permettront d'agir pour limiter le nombre de licenciements, d'améliorer le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi et, par conséquent, de sécuriser les procédures et les délais correspondants pour les entreprises comme pour les salariés. Car il n'y a rien à gagner dans les batailles judiciaires infinies.

Cela étant, je ne condamne pas ce qui se passe aujourd'hui : l'utilisation, parfaitement légitime, des procédures judiciaires est malheureusement le seul moyen de se défendre pour les organisations syndicales et les salariés, et chacun a droit à un juge. Dorénavant, cela se fera en sécurisant les procédures et en avançant le plus possible les décisions.

La loi inversera une donnée : à la réparation *a posteriori* par le juge, elle substituera l'intervention *a priori* par l'accord ou l'homologation, sans priver qui que ce soit du recours au juge. Le projet de loi crée par ailleurs une obligation de recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture de site, en assurant l'information des représentants des salariés sur cette recherche et en leur donnant les moyens d'évaluer – y compris par la nomination d'un expert – les propositions de reprise.

En sécurisant ainsi les procédures et en les encadrant dans le temps, l'accord répond à une préoccupation des entreprises, sans pour autant restreindre les droits des salariés. Au contraire, il réforme en profondeur le droit applicable en donnant plus de pouvoir aux représentants des salariés et aux services de l'État.

Vous le voyez, nous n'avons évité aucun sujet, nous n'en avons renvoyé aucun à plus tard. Nous avons au contraire réussi à unir des dispositions en faveur de l'emploi et du renforcement des droits collectifs des salariés, de nouveaux

outils pour sauver immédiatement des emplois et un cadre plus favorable à la création d'emplois de qualité dans les mois et les années à venir.

Comme l'accord du 11 janvier, ce projet de loi croit au dialogue social, à l'autonomie et à la responsabilité des acteurs, à la mobilité, à la formation tout au long de la vie, à l'adaptation négociée, à la capacité de se mettre d'accord pour sauver son entreprise tout en bénéficiant de droits sanctuarisés – car tout n'est pas négociable.

Ce projet porte l'idée que la France peut tourner le dos à sa funeste préférence pour le licenciement, que le CDI est préférable au contrat à durée déterminée (CDD), et l'information des salariés en amont à une opposition stérile entre stratégies d'évitement du dialogue social d'une part, et manœuvres de retardement de l'autre.

Sur tous les sujets délicats qu'il traite, il se veut donc ambitieux et équilibré, susceptible de faire bouger les lignes et de contribuer à la grande bataille pour l'emploi que nous avons engagée.

M. Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage. La formation professionnelle résulte d'une construction collective entre l'État et les partenaires sociaux. Les accords et les lois l'ont structurée au fil du temps, ouvrant des droits nouveaux auxquels votre Assemblée a pris toute sa part. Les résultats et les acquis sont nombreux : la formation professionnelle est portée par un dialogue permanent et riche ; les entreprises dépassent largement leurs obligations légales de formation ; de nombreux demandeurs d'emploi et jeunes accèdent à une qualification ou à une reconversion *via* la formation.

Ce système souffre cependant de vrais défauts. Il n'est pas assez organisé pour offrir une nouvelle chance à ceux – notamment les jeunes – qui sont sortis de formation initiale sans qualification. Il bénéficie davantage à ceux qui sont déjà formés qu'aux plus fragiles. Enfin, le droit à la formation reste attaché au statut des personnes, alors que les trajectoires professionnelles sont de plus en plus discontinues.

Ainsi que vient de le dire Michel Sapin, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier crée de nombreux droits nouveaux en faveur des salariés, dont des droits relatifs à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui vont permettre d'améliorer le système existant dans le sens de la justice et de l'efficacité. Je pense à la participation des salariés à la définition des orientations du plan de formation au sein de l'entreprise, qui figure à l'article 9, à la création du compte personnel de formation, et à celle d'un service de conseil en évolution professionnelle, prévues à l'article 2.

Même si ces trois évolutions font système, je m'attarderai principalement sur l'innovation que constitue le compte personnel de formation, qui permettra de donner une traduction concrète à ce qui était jusqu'à présent resté un slogan : le

droit à se former tout au long de la vie. Attaché à la personne, doté de droits intégralement transférables, ouvert à tous, ce compte favorisera la prise en main de son destin par chacun, et lui permettra de mener son projet de formation à bien sans blocage, au moment le plus opportun de son parcours professionnel – par exemple lorsqu'il souhaitera progresser ou changer de métier, ou s'y verra contraint.

En créant le compte personnel de formation dans l'article 5 de leur accord, les partenaires sociaux ont donc posé un acte fondateur. Nous avons porté haut leur ambition en l'inscrivant à l'article L. 6111-1 du code du travail, qui dispose que chacun doit pouvoir progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Outre cette ambition qualifiante, le projet de loi définit les grands principes régissant le compte, sans entrer dans le détail de son fonctionnement. Nous sommes en effet au carrefour de plusieurs initiatives, qui doivent permettre d'affiner les modalités de mise en œuvre du compte. Il s'agit d'abord de la concertation à venir entre l'État, les régions et les partenaires sociaux, et de la discussion entre ces derniers, inscrites dans l'accord du 11 janvier. Dans une logique de solidarité, cette concertation devra notamment permettre de déterminer comment le compte personnel de formation pourra faire l'objet d'une dotation spécifique en faveur de ceux qui sont sortis de l'école sans qualification. Lundi prochain 18 mars seront par ailleurs remises, à l'occasion d'une réunion du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, les conclusions du groupe de travail consacré au compte individuel de formation, dont le lancement avait été décidé dans le cadre de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers.

Enfin, vous n'êtes pas sans savoir que lors de son déplacement à Blois la semaine dernière, le Président de la République a appelé de ses vœux une réforme en profondeur de la formation professionnelle, assortie d'un projet de loi avant la fin de l'année. Ce projet nécessitera probablement en amont une négociation nationale interprofessionnelle, qui inclura dans son périmètre la novation que constitue le compte personnel. Je m'entretiendrai de ces perspectives dans les jours qui viennent avec les partenaires sociaux, afin de voir comment assembler progressivement l'ensemble des briques opérationnelles du compte personnel de formation.

Les deux autres volets du projet relatifs à la formation professionnelle sont également constitutifs d'un progrès social.

La création d'un nouveau service de conseil en évolution permettra au salarié de construire un projet professionnel au sein d'un lieu neutre, en dehors du « colloque singulier » avec son employeur, nécessairement biaisé. Les salariés ont toujours été les parents pauvres de l'information et de l'orientation professionnelle en France ; ce nouveau service va donc changer la donne. Nous avons d'ailleurs tenu à l'inscrire dans le cadre du service public de l'orientation, qui sera demain –

après l'adoption du projet de loi portant décentralisation et réforme de l'action publique – organisé par les régions, afin d'assurer à la fois son accès à tous les salariés et sa pertinence au regard des besoins économiques du territoire.

Enfin, l'article 9 du projet prévoit que dans les entreprises de plus de 300 salariés, ceux-ci pourront désormais négocier les orientations de la politique de formation professionnelle dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en particulier celles concernant le plan de formation. Il s'agit là d'une capacité nouvelle accordée aux salariés, puisque la définition du plan de formation est depuis plus de quarante ans une prérogative exclusive de l'employeur. Nous en attendons des effets vertueux : une plus forte appétence des salariés pour la formation, une meilleure prise en considération des moins qualifiés dans l'entreprise, des formations plus ciblées sur l'avenir et l'emploi de demain, répondant mieux aux anticipations des évolutions économiques.

Portabilité des droits, projets de formation mieux accompagnés et plus pertinents, représentants des salariés impliqués dans les stratégies de formation sont autant d'avancées concrètes portées par les partenaires sociaux et par ce projet de loi qui contribueront donc, comme l'a souhaité le Président de la République, à construire une formation professionnelle plus juste et plus efficace, davantage orientée vers ceux de nos concitoyens qui en ont le plus besoin. Ne nous privons pas de cette nouvelle étape !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Permettez-moi d'insister sur la méthode, initiée et voulue par le Président de la République dès son discours d'ouverture de la conférence sociale de juillet 2012 au Palais d'Iéna. Elle a été respectée, puisque les différents partenaires ont accepté de se remettre autour de la table pour discuter.

Le texte que vous nous présentez reste au plus proche de l'accord. Nous sommes loin du cauchemar d'août 2008, où le gouvernement de M. Fillon avait profité du projet de loi transposant dans le code du travail les dispositions sur la représentativité syndicale négociées par les partenaires sociaux pour faire adopter un titre II sur l'augmentation du temps de travail et mettre fin aux 35 heures. Nous ne pouvons que vous remercier de ne pas être tombés dans ce travers, même si nous aurions préféré que l'accord du 11 janvier soit signé par tous les partenaires sociaux.

Vous avez dit que le Parlement n'était pas une chambre d'enregistrement. Sous la dernière législature, nous avions en effet été quelques membres de l'opposition à nous interroger sur les ruptures conventionnelles – bien que l'accord ait été signé par les partenaires sociaux. Sans doute avions-nous raison, puisque ce dispositif est aujourd'hui dévoyé. Nous y reviendrons probablement dans le cadre d'une mission d'information.

« *Nous n'avons évité aucun sujet, nous n'en avons renvoyé aucun à plus tard* », avez-vous dit. Aucune question ne sera donc exclue ni ajournée ce soir…

M. Jean-Marc Germain, rapporteur. Je salue à mon tour la méthode. Une démocratie sociale à la française est en train de s'inventer. Elle ne met ni l'accord au-dessus de la loi, ni la loi au-dessus de l'accord, mais consiste en une sorte de dialogue constructif ou de valse à trois temps.

Les orientations politiques issues des élections présidentielles et législatives sont le premier de ces temps. La feuille de route que vous avez adressée aux partenaires sociaux était directement inspirée des objectifs politiques du Président de la République. Je pense par exemple à l'engagement 55, relatif à la présence des salariés au conseil d'administration des grandes entreprises, mais aussi, au-delà de celui-ci, à la plus grande implication des salariés dans les stratégies d'entreprise – vous avez évoqué les avancées en la matière. Je pense aussi à l'engagement 35, concernant la création d'une sécurité sociale professionnelle. C'est en effet le deuxième axe de ce texte, qui opère des avancées significatives en matière de santé, avec la couverture santé complémentaire obligatoire et portable d'une entreprise à l'autre, mais aussi en matière de formation professionnelle et de droits au chômage. Je pense enfin à l'engagement 25 sur la lutte contre la précarité, qui prévoyait notamment la taxation des emplois précaires.

Je tiens à saluer les partenaires sociaux – c'est le deuxième temps de la valse – qui ont accepté de négocier autour de ces objectifs politiques, et cela qu'ils les partagent ou non. Je pense ici au MEDEF, qui n'était pas nécessairement favorable à la taxation des emplois précaires – pour ne citer que ce point. Cette négociation a eu lieu, et nous l'avons respectée, hormis lorsque certaines lignes rouges risquaient d'être franchies.

Vient aujourd'hui le troisième temps, tout aussi essentiel : celui de la transcription de l'accord dans la loi. Contrairement au droit allemand, qui relève principalement des conventions collectives, notre droit social est fondé sur la loi. Il ne peut donc être amélioré que par la loi. Ce troisième temps est celui du projet que vous nous présentez et du travail parlementaire.

Je salue ensuite le choix très structurant qui fonde le texte. Il fallait éviter l'écueil que constituait ce qui était pourtant le postulat du MEDEF à l'ouverture de la négociation, à savoir une sorte de théorème de Schmidt revu selon lequel les licenciements d'aujourd'hui feraient les embauches de demain. C'est en effet une erreur fondamentale. Non seulement il n'est pas difficile de procéder à des licenciements économiques en France, mais notre pays n'a pas les moyens de s'offrir une flexisécurité à la danoise : il faudrait doubler les moyens de l'assurance chômage au sens large pour assurer une indemnisation chômage égale à 90 % du revenu moyen antérieur. Cette voie aurait donc été une impasse. Ce n'est d'ailleurs pas celle qu'a choisie l'accord, qui rend plus difficiles les plans sociaux « secs » – vous avez parlé de mettre fin à l'exception française de la préférence pour les licenciements – au profit de mesures de redéploiement comme le chômage partiel, rebaptisé activité partielle, les accords de maintien dans l'emploi, qui sont des formes de chômage partiel négocié, ou les mobilités

internes, qui sont des formes de réorganisation des entreprises hors périodes de crise.

Ce choix structurant doit beaucoup à la négociation, mais aussi à la touche personnelle que vous y avez apportée en rétablissant une forme moderne d'autorisation de licenciement, qui repose fondamentalement sur la négociation. Aujourd'hui, le licenciement est une prérogative unilatérale du chef d'entreprise – avec information et consultation des salariés. Demain, grâce à l'accord et à ce texte, il devra recueillir soit l'accord majoritaire des salariés, soit une forme d'accord de l'administration, à travers la procédure d'homologation. Vous avez fait le choix que celle-ci puisse porter sur le fond des mesures proposées par l'entreprise, et non sur la seule procédure. Ce choix conditionne les effets possibles de l'accord en matière d'emploi, puisque l'administration aura les moyens de peser concrètement sur les solutions mises en œuvre, donc en faveur des solutions alternatives aux licenciements. Pouvez-vous nous en dire plus sur les moyens dont elle disposera pour remplir la nouvelle mission fondamentale qui lui incombe, sachant que vous avez précisé que les moyens mis en œuvre par les entreprises devraient être proportionnés à ceux des groupes auxquels elles appartiennent ? Quoi qu'il en soit, je me félicite que vous ayez préféré à la flexisécurité une « sécuri-sécurité » à la française.

J'en viens au rôle du Parlement. Les partenaires sociaux ayant signé un accord, nous sommes dans la même situation qu'il y a quelques semaines, lorsque nous avons examiné le projet de loi créant les contrats de génération – à ceci près que l'accord avait ici été signé par tous les partenaires sociaux. Le Parlement jouera donc pleinement son rôle, dans le respect de la signature des organisations syndicales qui se sont engagées à travers l'accord. Les dirigeants du MEDEF ont par exemple accepté de s'engager dans la voie du rétablissement d'une forme d'autorisation de licenciement. Remettre cette signature en cause serait compromettre toute négociation dans les prochaines années. Or pour redresser notre pays, lutter contre le chômage, protéger les salariés et améliorer la compétitivité des entreprises, nous avons besoin que salariés et employeurs se parlent.

Par le travail que vous avez accompli, marchant en quelque sorte sur un chemin de crête et tenant compte des inquiétudes manifestées par les organisations non-signataires, qui représentent près de la moitié des salariés, mais aussi par d'autres forces vives de notre pays, vous avez montré que nous pouvions progresser dans cette voie. C'est dans le même état d'esprit que je vous proposerai de faire évoluer ce texte. Les partenaires sociaux ont édifié les murs, vous y avez ajouté le toit ; il nous reste à poser les portes et les fenêtres, en respectant la négociation et en restant à l'écoute de ceux qui souhaitent nous aider à améliorer le texte.

Je terminerai par quelques questions précises. La première – que je vous ai déjà posée – porte sur les moyens de l'administration. Pouvez-vous également nous en dire plus sur la capacité de la justice administrative à assumer, en lieu et

place de la justice judiciaire, sa nouvelle mission en matière de gestion des procédures collectives ?

Ma deuxième question porte sur la généralisation de la couverture complémentaire santé. Comment l'articuler avec l'objectif qu'a fixé le Président de la République à Nice – offrir cette généralisation à tous les Français, notamment les 4 millions de salariés actuellement non couverts ?

S'agissant du compte personnel de formation, nous restons un peu sur notre faim. L'accord avait beaucoup progressé sur les conditions de son utilisation. Ce projet de loi aurait donc pu arrêter définitivement ses contours, la loi de décentralisation et la future loi sur la formation professionnelle traitant ensuite de la gouvernance et du financement. L'objectif d'un projet de loi d'ici à la fin de l'année, qui a été annoncé par le Président de la République, doit être tenu : il y va de la compétitivité de notre pays et de la sécurité des salariés face au risque du chômage.

Le texte comporte une réforme du chômage partiel – l'activité partielle – et un nouveau dispositif – les accords de maintien dans l'emploi, que j'ai qualifiés de forme de chômage partiel négocié. Sera-t-il possible de recourir aux aides de l'État en cas de signature d'un accord de maintien dans l'emploi ? Je vous pose cette question car si nous envisagions de préciser le texte sur ce point, notre amendement tomberait sous le coup de l'article 40.

M. Jean-Patrick Gille. Je salue à mon tour la méthode, qui a permis de restaurer et de renforcer le dialogue social, faisant naître une sorte de « dialogue social à la française ». Mais comme il n'y a pas d'autonomie de la création de la norme dans notre pays, il est nécessaire d'en passer par la loi.

La condition pour que ce « dialogue social à la française » fonctionne – qui n'a pas toujours été remplie sous la législature précédente, comme l'a rappelé la présidente – est la loyauté. Dès lors que l'on demande aux partenaires sociaux de négocier, il importe de respecter leur négociation et le fruit de leur travail. Le processus a ici parfaitement fonctionné.

Certains parlent de flexisécurité, d'autres de flexibilité à l'allemande ou à la française. Il s'agit simplement d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Nous sommes en train d'inventer une méthode – « à la française » elle aussi – qui consiste à donner davantage de place à la négociation, à réduire la précarité, mais aussi – ce qui n'a pas été assez souligné par les observateurs – à accroître la participation des salariés à la stratégie de l'entreprise. Il s'agit enfin de sortir d'une culture de management par le licenciement et la condamnation de certains publics – notamment les jeunes – à la précarité, à laquelle notre pays s'est habitué. L'accord et la loi vont permettre de faire évoluer cet état d'esprit.

Le texte comporte des avancées immédiates telles que la sur-cotisation employeur sur les CDD et l'encadrement du temps partiel, mais aussi

l'encadrement des accords de maintien dans l'emploi et la représentation des salariés au conseil d'administration des grandes entreprises.

Il contribue également à la construction de nouveaux droits, avec la généralisation de la couverture complémentaire santé, le compte personnel de formation et les droits rechargeables.

Certains points, qui restent à préciser, donneront lieu à débat. Je pense par exemple à la réforme des procédures de licenciements collectifs, qui doit constituer une arme contre les licenciements abusifs. Je pense aussi à la délicate question de la mobilité, notamment de la mobilité interne. Comment veiller à ce que la multiplication des accords que nous appelons de nos vœux, notamment au niveau de l'entreprise, n'aboutisse pas à déroger à la loi ?

Bien que peu d'observateurs l'aient noté, le texte opère également des avancées en matière de formation professionnelle, qu'il s'agisse du conseil en évolution professionnelle, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de son lien avec la formation, de la consultation du comité d'entreprise sur la politique de formation, attendue depuis longtemps, ou du compte personnel de formation, sur lequel nous aimerions des précisions. Il me semble que ce ne serait pas trahir l'accord que d'introduire dans la loi, ainsi que l'avait proposé le Président de la République durant la campagne présidentielle, un droit à la formation initiale différée en prévoyant que le compte personnel de formation puisse être abondé pour les salariés n'ayant aucune qualification.

Ces points dont nous aurons à discuter constituent autant d'étapes dans la sécurisation des parcours professionnels. Efforçons-nous de ne pas cantonner notre réflexion aux salariés *insiders*, afin qu'elle contribue à la lutte contre le chômage et au développement de l'emploi grâce à l'amélioration du marché du travail.

M. Gérard Cherpion. Permettez-moi de rappeler que l'accord du 11 janvier est le quatorzième signé en application de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, dite « loi Larcher ». Il s'inscrit donc dans la volonté de dialogue social portée par celle-ci, qui a introduit dans le code du travail les articles L1 et L2 – sur lesquels se fondent toutes les négociations sociales en cours.

L'accord du 11 janvier est un accord tout à fait intéressant. Il n'y a en effet ni gagnant ni perdant, mais un équilibre, et un certain nombre d'avancées importantes pour les salariés comme pour les entreprises.

Certains articles de l'accord ne nécessitaient pas de transposition législative. Ils s'appliqueront donc directement, ou après une négociation. Je pense notamment à l'article 4, relatif à la sur-cotisation d'assurance chômage des CDD.

Plusieurs questions se posent par ailleurs. Vous l'avez rappelé, 4 millions de personnes adhèrent individuellement à une complémentaire santé, dans des

conditions parfois peu favorables, voire difficiles ; d'autres n'en ont pas du tout. La couverture complémentaire santé est donc une réelle avancée. Reste à discuter de la clause de désignation – Jean-Pierre Door y reviendra.

La réduction des délais de prescription constitue une autre avancée. Ainsi que l'ont rappelé les partenaires sociaux, ces derniers sont en moyenne inférieurs à deux ans. Prenons cependant garde à ce que cette réduction ne conduise pas à une judiciarisation plus massive d'entrée de jeu qu'elle ne l'était auparavant. C'est un point auquel il conviendra d'être attentif.

Les progrès attendus de certaines dispositions dépendront de la manière dont celles-ci vont être appliquées. Je pense par exemple aux dispositions relatives au temps partiel, qui ne renvoient pas à celles concernant le travail temporaire et l'intérim. Il faudra donc sans doute revoir l'articulation de ces différentes mesures.

J'en viens à la formation professionnelle. L'article 1er de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie affirmait déjà la volonté que la formation professionnelle permette à chacun de progresser d'au moins un niveau de qualification professionnelle au cours de sa carrière, ce qui est d'ailleurs assez peu ambitieux – on pourrait espérer aller plus loin.

Nous sommes aujourd'hui dans une période de transition, puisque vous allez prochainement présenter un projet de loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle. La mise en œuvre d'un certain nombre de mesures risque donc d'être reportée dans l'attente de l'adoption de cette loi.

En cas de difficultés d'application par l'administration, peut-on envisager une sorte de procédure de rescrit durant la période d'incertitude juridique qui s'ensuivra pour les entreprises ?

Le groupe UMP reconnaît que ce texte constitue une avancée sur le plan social et sur celui de la protection de l'emploi et de la lutte contre la précarité de l'emploi. Son vote dépendra de la loyauté que manifestera le texte par rapport à l'accord signé par les partenaires sociaux et de l'accueil réservé à ses amendements.

Mme Véronique Massonneau. Permettez-moi d'excuser Christophe Cavard, qui se trouve bloqué à Berlin par une tempête de neige et que je supplée volontiers.

Je commencerai par rappeler la méthode et la position actuelle du groupe écologiste. Dès le début de son quinquennat, François Hollande a affirmé un principe fort que nous partageons, celui de la démocratie sociale. Contrairement aux pays d'Europe du Nord, la France se caractérise par une primauté de la loi et de la réglementation sur le dialogue social, comme en témoigne un épisode frappant de la précédente législature : réécrivant de façon déséquilibrée et partisane les accords négociés, Nicolas Sarkozy a confirmé son mépris pour la

construction d'une démocratie sociale moderne. Comme ils s'y sont engagés, les députés écologistes réaffirment leur volonté d'instaurer une véritable démocratie sociale en redonnant du pouvoir aux salariés, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif. Dans cette logique, nous partageons l'objectif du respect de l'équilibre de l'accord.

Néanmoins, il est de notre devoir de parlementaires de garantir son articulation avec la loi et les grands principes internationaux de protection des salariés, qui trouvent leur origine dans la nécessité de rééquilibrer une relation déséquilibrée par nature, celle de la subordination salariale. Si le droit du travail constitue avant tout une protection du salarié, il convient de transcrire l'accord dans la loi avec le souci d'assurer cette protection. C'est avec cette grille de lecture que nous évaluerons le texte final et arrêterons la position de notre groupe.

Si les évolutions constatées depuis le pré-projet constituent un signe positif, il nous faut cependant aller plus loin. Plusieurs points doivent en effet faire l'objet de précisions ou d'améliorations.

La formation professionnelle est un élément clef de la transition écologique de notre économie. Si nous saluons la création du compte personnel de formation, nous souhaitons le voir étendre à l'ensemble des formations, ce qui suppose une concertation étroite avec les régions, en tenant compte de la formation initiale des salariés. La flexisécurité tant vantée par le patronat repose sur une formation forte et qualifiante. L'occasion de cette loi doit donc être saisie pour amorcer une vaste réforme de la formation.

Il conviendra également de préciser le texte en ce qui concerne la mobilité interne, qui semble tantôt envisagée comme un outil de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ce qui peut être considéré comme une avancée, et tantôt comme un outil de réponse aux difficultés économiques de l'entreprise, ce qui peut créer un effet d'aubaine pour des patrons peu scrupuleux. La loi doit inscrire clairement cette mesure dans une logique de GPEC, en encadrant plus strictement ses conditions d'application et en précisant les possibilités de dérogation.

D'autre part, les délais prévus pour les validations et l'homologation des accords ou plans unilatéraux sont très courts. Dans un contexte de fortes restrictions budgétaires, l'administration aura du mal à les honorer. Nous ne pouvons considérer ce paramètre comme un outil déguisé d'assouplissement des conditions de licenciement. Il faudra donc permettre à l'administration d'honorer sa mission, par des garanties de moyens ou un allongement des délais.

Je conclurai sur la taxation des CDD, qui vise à lutter contre la précarité des salariés. Si nous saluons l'objectif vers lequel semblent converger tous les partenaires, les mesures proposées ne sont pas suffisantes pour les atteindre. La sur-cotisation prévue rendra l'arbitrage entre CDD et intérim favorable à ce

dernier, annulant ainsi l'esprit même de la loi. Nous devons donc veiller à ce que les moyens prévus par la loi soient à la hauteur des objectifs qu'elle se donne.

M. Jean-Noël Carpentier. Je vous remercie pour votre présentation claire, franche et extrêmement ouverte au débat, monsieur le ministre. En dépit des inquiétudes qui ont pu être formulées ici ou là, vous nous confirmez que l'Assemblée nationale n'est pas une chambre d'enregistrement, et que le travail législatif suivra son cours.

Je tiens à féliciter le Gouvernement pour son travail sur le front de l'emploi. Depuis que cette majorité est au pouvoir, son principal but est de protéger nos concitoyens face à la crise et au chômage. Pour cela, nous essayons de mettre en œuvre une politique cohérente. Si ses fruits sont encore peu visibles, la cohérence est bien là, avec de nombreux dispositifs comme les emplois d'avenir et le contrat de génération, qui procèdent eux aussi d'une démarche d'écoute et d'un dialogue social que je veux saluer. Oui, c'est une nouveauté que de faire confiance aux acteurs sociaux pour surmonter leurs antagonismes, qui ne disparaîtront pas. Les rapports de force existent bien dans notre pays, et le droit social est là pour protéger les salariés. Puisque le dialogue social n'exclut pas les confrontations, il revient au législateur de l'organiser, afin qu'il se déroule le mieux possible et permette les évolutions qui sont nécessaires pour surmonter les crises. C'est ce qu'accomplissent aujourd'hui le Gouvernement et sa majorité, de la conférence sociale de juillet 2012 à ce projet de loi.

Vous avez donc organisé le dialogue ; vous vous y êtes personnellement investi, monsieur le ministre. À nous désormais de transposer cet accord dans la loi.

Ce texte vise à faire évoluer le marché du travail, conformément à la tradition républicaine française. La question est de savoir dans quel sens. Va-t-il améliorer la situation de l'emploi, éviter sa précarisation ? Va-t-il permettre aux salariés de conserver leurs droits ? Tout notre travail de parlementaires consiste à veiller à la préservation de l'intérêt général au moment de mettre cet accord en musique.

Vous parlez d'un accord sans gagnant ni perdant, avant tout fruit d'une démarche commune. Le groupe RRDP se félicite de cette volonté et proposera des améliorations du texte par voie d'amendement.

Ce projet comporte des avancées pour les salariés, avec les nouveaux droits qui ont été évoqués – couverture sociale complémentaire, formation professionnelle, dialogue social renforcé par la présence de représentants des salariés au conseil d'administration et la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ces nouveaux droits compensent-ils cependant les importants efforts demandés aux salariés ? Je pense à la facilitation des mobilités internes – voire forcées pour certains – ou à celle des accords de

maintien dans l'emploi, qui revient à inscrire dans la loi la possibilité de baisser les salaires pour maintenir l'emploi.

Je terminerai par deux questions. Avez-vous évalué le nombre des licenciements que ce texte permettra d'éviter ? Pensez-vous qu'il participera à la relance tant attendue de notre économie ?

M. le ministre délégué. Les intervenants qui se sont exprimés ont salué les avancées du texte en matière de formation. Même s'il reste du travail, il crée un droit nouveau, appelé à devenir incontournable : le compte personnel de formation. J'aurai donc l'occasion de revenir devant vous. Le ministre l'a dit, nous ne sommes pas les greffiers de l'accord qui a été négocié.

M. le ministre. Mais nous en sommes les garants.

M. le ministre délégué. Nous avons cependant fait le choix de reprendre dans le projet de loi les grands principes régissant le compte personnel de formation, à savoir son caractère universel, son caractère individuel et sa transférabilité. En revanche, ses modalités de mise en œuvre ne sont pas détaillées de manière exhaustive. Des points importants restent ainsi à traiter, tels que le lien entre le compte personnel et le droit individuel à la formation (DIF), l'articulation opérationnelle entre le compte personnel et le congé individuel de formation (CIF), ou les voies et moyens d'abondement du compte. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux envisagent de poursuivre leurs travaux, sous la double forme d'une concertation avec l'État et les régions – partenaires importants de la formation auxquels Mme Massonneau a fait référence à juste titre – et d'une négociation en vue d'adapter les dispositions conventionnelles interprofessionnelles impactées par la création du compte.

J'aurai l'occasion de m'exprimer de manière plus précise à partir du 18 mars, date à laquelle me seront remises les conclusions du groupe de travail du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie sur le compte individuel de formation. Cette commande avait été passée à l'issue de la conférence sociale de juillet ; nous avions fixé l'échéance au mois de mars. Entre-temps a été signé l'accord du 11 janvier ; les partenaires sociaux attendent donc les conclusions du groupe de travail pour définir les modalités opérationnelles du compte personnel de formation. Dès la remise de ce rapport, j'entamerai une série de consultations auprès des partenaires sociaux – signataires et non signataires de l'accord – sur deux points qui sont intimement liés. Il s'agit d'une part de la suite des discussions sur le compte personnel de formation, qui doivent associer l'État, les régions et les partenaires sociaux, de leur échéancier et de leur traduction législative, et d'autre part des suites à donner au discours prononcé le 4 mars à Blois par le Président de la République, qui prône une réforme ambitieuse de la formation professionnelle, avec une relance éventuelle de la négociation interprofessionnelle, et donc ses thèmes et son calendrier. Je n'envisage pas que cette négociation puisse s'ouvrir avant l'adoption définitive de la loi sur la sécurisation de l'emploi. C'est donc brique par brique que se construira le compte

personnel de formation. En fonction de la nature de la discussion arrêtée par l'État et les partenaires sociaux après la remise du rapport, de ses thèmes et de son calendrier, on peut envisager que quelques-unes de ces briques soient posées par amendement dans le cadre de ce texte, ou bien – notamment pour celles qui aboutiront à des avancées de fond – dans celui du projet de loi sur la formation professionnelle continue qui sera présenté à l'automne. Nous avons comme vous l'ambition de construire un très bel outil, pour reprendre les propos que vous avez tenus dans la presse, monsieur le rapporteur. J'aurai donc le plaisir de m'exprimer à nouveau devant votre commission – peut-être à l'occasion d'une quinzième application de la « loi Larcher », monsieur Cherpion.

Il est bien dans nos intentions de mettre en œuvre l'engagement du Président de la République en faveur de la création d'un droit à la formation initiale différée, monsieur Gille. Ce droit figure d'ailleurs à l'article 8 du projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, sous la forme d'une formation complémentaire pour les jeunes sortis sans qualification de leur formation initiale. Nous devrons l'articuler avec le compte personnel de formation. Pour cela, une discussion complémentaire associant l'État, les régions et les partenaires sociaux – qui l'ont appelée de leurs vœux à l'article 5 de l'accord – est nécessaire. Chacun de ces acteurs pourrait contribuer à ce volet en faveur des jeunes sans qualification : les régions, qui sont compétentes depuis 1993 pour la formation professionnelle des jeunes sans qualification ; l'État, à travers l'éducation nationale, la lutte contre le décrochage scolaire et les dispositifs dits de deuxième chance, que vous connaissez bien ; les partenaires sociaux enfin, qui se sont engagés cette année en faveur des jeunes en difficulté, notamment au travers du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. La discussion va s'engager entre ces différents partenaires afin de concrétiser rapidement le droit à la formation différée au sein du compte.

Je me réjouis pour finir que les spécialistes que vous êtes aient salué les avancées que constituent la création du conseil en évolution professionnelle, et la consécration par la loi du lien entre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et plan de formation des entreprises, qui permettra de mieux anticiper les évolutions économiques au sein de l'entreprise, et donc de sécuriser les parcours des salariés.

M. le ministre. Je remercie les différents intervenants des appréciations qu'ils ont portées sur ce projet de loi. La question de la place du dialogue social dans notre République est en train de mûrir et de prendre toute sa dimension. Nous ne l'avons certes pas inventé : certains ont fait allusion à des dispositions législatives dont nous avions soutenu l'adoption en leur temps, auxquelles la constitutionnalisation – qui sera proposée au Parlement – conférera encore davantage de force.

J'entends aujourd'hui la volonté des uns et des autres de respecter le dialogue social et l'équilibre de l'accord, en y apportant leur pierre. Le devoir des parlementaires est en effet d'examiner la loi, et de l'amender le cas échéant. Il me

semble important de le redire, puisque l'on entend encore dire que le Parlement serait une chambre d'enregistrement. Les choses peuvent évidemment bouger, mais dans le respect d'un certain équilibre, et je remercie chacun de l'avoir reconnu.

Permettez-moi maintenant de vous apporter quelques éléments de réponse à ce stade du débat.

La généralisation de la couverture complémentaire santé est une innovation très importante, qui remet en cause des habitudes et des situations acquises, y compris du point de vue économique. Parce que certains ne bénéficient pas de ces situations acquises, il faut aujourd'hui élargir le cercle. Rappelons que 4 millions de salariés ne voient pas leur employeur participer au coût de cette couverture complémentaire, et que 400 000 ne bénéficient d'aucune protection – ce qui est indigne. Nous agirons dans le respect des équilibres économiques, mais ceux-ci devront tout de même évoluer.

Les partenaires sociaux avaient été d'une clarté quelque peu nébuleuse sur le sujet. En accord avec eux, j'ai voulu faire en sorte que cette clarté soit totale : le droit doit être le plus clair possible. Deux principes fondent donc nos propositions. Le premier est celui de la transparence, qui doit être absolue dans ce domaine, puisque ce sont les entreprises, voire les branches, qui se substitueront aux individus pour choisir l'organisme qui assurera cette couverture complémentaire santé. C'est ici l'auteur de la loi dite Sapin relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques qui vous parle… Ce seront des dispositions réglementaires. Nous pourrons néanmoins en parler, car nous avons commencé à travailler sur cette question de la transparence et du respect de la concurrence avec le ministère des affaires sociales et de la santé.

Il faut ensuite que la mutualisation soit possible, dans la mesure où les salariés de certaines entreprises présentent des risques plus importants que les autres. En l'absence de possibilité de mutualisation, les organismes rechercheront les « meilleurs » risques, et certaines entreprises – souvent les PME – devront payer plus cher pour garantir cette couverture complémentaire à leurs salariés.

Vous m'interrogez sur l'inscription de ce dispositif dans un processus plus global. Le Président de la République a en effet fixé un nouvel objectif : ouvrir à tous – salariés et non salariés – cette couverture complémentaire santé, afin que chaque Français puisse en bénéficier. Quoi qu'il en soit, c'est aujourd'hui un pas important qu'il est proposé de franchir. Le coût est loin d'en être négligeable pour les entreprises. Elles l'ont accepté en toute connaissance de cause, car elles savent combien cela est important, y compris pour le bien-être de leurs salariés au travail, et donc pour leur compétitivité.

M. Carpentier s'interroge sur le nombre de licenciements que ce projet de loi permettra d'éviter. Je ne peux répondre à cette question plus précisément qu'en

évoquant, tel Fernand Raynaud, un « certain nombre » ou un « nombre certain ». Vous connaissez la situation : face à une difficulté conjoncturelle, les entreprises ont systématiquement recours au licenciement. Les médias se font certes l'écho de quelques cas particuliers dans lesquels un accord a pu être trouvé – de manière non encadrée – entre les salariés et la direction. Mais dans la plupart des cas, la variable d'ajustement reste le licenciement. Demain, elle ne le sera plus qu'en dernier ressort. Le texte permettra donc d'éviter des licenciements – donc des chômeurs supplémentaires.

Il aura également un effet sur la création d'emplois. Bien sûr, il ne saurait créer en lui-même de l'emploi, mais il doit permettre d'en finir, pour reprendre une expression du Président de la République, avec une forme de peur de l'embauche. Beaucoup d'entreprises diffèrent en effet le moment où elles vont embaucher – ou ont recours à des contrats précaires – lorsque la croissance repart. Notre dispositif permettra de faire sauter ce verrou, et donc d'agir aussi vite et aussi fort que les autres en période de reprise, contrairement à l'habitude qui est la nôtre en France, que ce soit en termes d'investissement – avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) – ou en termes d'embauches – avec la loi sur la sécurisation de l'emploi. C'est sans doute l'un des éléments les plus décisifs. Nous ne sommes pas là dans le domaine des mathématiques, mais dans celui de la confiance et des mécanismes qui permettent aux acteurs sociaux de se comporter différemment de ce qu'ils faisaient jusqu'à présent.

J'en viens aux questions du rapporteur. Le texte comporte des dispositions qui faciliteront le chômage partiel. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs déjà entamé les discussions dans ce domaine. Rappelons que cette question du chômage ne ressort pas du domaine législatif, mais du domaine conventionnel. J'insiste sur ce point, madame Massonneau, car vous vous êtes interrogée sur le point de savoir si l'augmentation des cotisations chômage sur les CDD était suffisante pour être dissuasive – question qui a sans doute longuement occupé les partenaires sociaux. Or le texte ne fixe pas de taux de cotisation : il se borne à ouvrir aux partenaires sociaux la possibilité juridique de différencier ces taux selon les types de contrats. Le taux des cotisations sera donc fixé par les partenaires sociaux eux-mêmes.

Le dispositif du chômage partiel est donc refondu. Il est complémentaire de celui des accords de maintien dans l'emploi, qui constituent un autre outil nouveau et important pour les entreprises. Une entreprise peut ainsi recourir au chômage partiel, puis subir une nouvelle dégradation conjoncturelle qui la conduit à négocier un accord de maintien dans l'emploi. De même, une entreprise qui a conclu un tel accord et se trouve confrontée à des difficultés plus importantes peut préférer recourir au chômage partiel plutôt que de dénoncer cet accord et de licencier. Les deux dispositifs peuvent donc se cumuler.

Venons-en aux questions humaines. Plusieurs d'entre vous se demandent – à juste titre – si l'administration a les moyens d'assumer les pouvoirs nouveaux

qui lui sont confiés par le texte. Par ailleurs, l'équilibre entre l'ordre administratif et l'ordre judiciaire se trouve modifié pour le traitement des éventuels contentieux.

Le juge administratif d'aujourd'hui n'est plus celui que certains ont connu il y a quelques années. Il juge bien plus rapidement que naguère, puisque les délais devant la juridiction administrative sont de l'ordre de trois mois. Nous avons en outre prévu des procédures particulières, en fixant des délais de même nature que ceux qui existent dans le domaine du droit des étrangers, à savoir des délais impératifs. Nous avons également engagé un travail avec le Conseil d'État et l'ensemble des juridictions administratives, afin que les procédures et les moyens mis en place permettent de traiter immédiatement les contentieux qui surviendront dans ce domaine. L'objectif du texte est de faire en sorte que les recours contentieux, qui encore une fois sont légitimes, soient traités dans les délais les plus brefs possible, ce qui est capital pour les entreprises comme pour les salariés. Je n'ai donc aucune inquiétude sur ce point. Le juge judiciaire reste bien sûr compétent pour tous les licenciements individuels, y compris lorsqu'ils surviennent dans un cadre collectif.

J'en viens aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Le retour de l'État et celui de l'administration comme un élément qui sécurise l'ensemble de la procédure est sans doute l'aspect le plus révolutionnaire de ce texte. Aujourd'hui, l'entreprise décide seule avant de voir éventuellement contester sa décision devant le juge. La procédure peut prendre des années : dans le cas de LU, elle a duré dix ans. Ce n'est bon ni pour les entreprises, ni pour les salariés. Désormais, l'administration interviendra très en amont, non pour se substituer au juge, mais pour permettre qu'un équilibre soit trouvé le plus tôt possible. Les DIRECCTE auront les moyens de mettre en œuvre les nouveaux pouvoirs qui leur sont confiés conformément au souhait de tous les partenaires sociaux, y compris les représentants du patronat. En effet, elles examinent déjà la quasi-totalité des 1 000 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) mis en œuvre chaque année, sur lesquels elles formulent des observations. La nouveauté réside dans le pouvoir d'homologation qui leur est donné. Cela nécessitera sans doute des formations complémentaires et des moyens supplémentaires, mais la charge de travail ne devrait pas être modifiée : seule la nature de ce travail change.

M. Bernard Perrut. On ne peut qu'être d'accord avec l'ambition que vous assignez à ce projet de loi : lutter contre le chômage et la précarité. Mais on peut aussi s'interroger sur ce qu'il en restera à la fin de la discussion parlementaire. Accepterez-vous que des amendements aient pour effet de modifier le contenu du texte, quitte à changer notre point de vue à son sujet ?

Par ailleurs, la création de nouveaux droits individuels et collectifs, la sécurisation des parcours professionnels et la réforme des procédures ne vont-elles pas être la source de complexités nouvelles, voire entraîner des difficultés de fonctionnement pour les DIRECCTE ? Ces dernières auront-elles les moyens de faire face à leurs nouvelles obligations ?

Sur le plan de la méthode, vous n'avez pas suffisamment souligné ce que votre texte devait à l'adoption, en 2007, par une autre majorité, de la loi de modernisation du dialogue social, dont j'avais dit moi-même à l'époque, en tant que rapporteur du projet, qu'elle avait « *l'humilité des grandes ambitions* ». Son but était de donner toute sa place à la démocratie sociale et d'organiser les relations entre cette dernière et la démocratie représentative, le tout afin de passer d'une culture du conflit à une culture de la négociation, du compromis et de la responsabilité. Non seulement l'idée que nous développions en 2007 est toujours valable aujourd'hui, mais vous la mettez en application avec ce projet de loi.

On peut être confiant en l'avenir d'un texte qui ne manque pas d'aspects positifs. Mais on peut aussi se demander s'il est à la hauteur des enjeux économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés. Le principe consistant à donner plus de sécurité aux personnes plutôt qu'aux postes, en contrepartie d'une plus grande flexibilité, va dans le bon sens. Vous reprenez ainsi le principe des accords compétitivité-emploi portés par la précédente majorité. Cela étant, nous resterons attentifs à l'évolution du projet de loi.

Mme Monique Iborra. Alors que le précédent Président de la République rêvait de supprimer les corps intermédiaires, vous avez mis les partenaires sociaux face à leurs responsabilités en leur demandant de négocier à partir de la feuille de route que vous leur aviez communiquée. On peut donc parler de vrai changement, voire de rupture.

Ce qu'induit ce projet de loi, c'est une culture différente, dans laquelle la négociation se substitue à l'affrontement. La confiance envers les partenaires sociaux est renouvelée, mais elle est aussi encadrée, l'État jouant son rôle de protecteur, de facilitateur de compromis, de garant de la justice sociale et de l'efficacité économique. Là encore, il s'agit d'une rupture par rapport aux anciennes pratiques.

C'est le retour du politique dans l'économique. Dans ce contexte, la place de chacun – y compris du Parlement – doit être respectée, mais avec le souci d'équilibrer les rapports de forces. Votre démarche, à la fois courageuse et audacieuse – mais aussi perturbante pour certains, comme toute politique induisant un réel changement de culture –, ne renie toutefois en rien les convictions dont nous sommes porteurs. De ce point de vue, elle mérite d'être soutenue et respectée.

En ce qui concerne la formation professionnelle – sujet complexe s'il en est –, la loi du 24 novembre 2009 n'a pas eu les effets escomptés. Dans ce domaine, qui voit pouvoirs publics et partenaires sociaux se partager les compétences, nous avons besoin de cohérence et de simplification. Il semble donc nécessaire de regrouper les différentes mesures contenues dans les différents projets de loi, qu'il s'agisse de celui que nous examinons, de l'article 18 du projet de loi pour la refondation de l'école, ou des futurs projets de loi sur la décentralisation ou sur la formation professionnelle.

M. Gérard Sébaoun. Bien entendu, nous restons attentifs aux souhaits des partenaires sociaux, qu'ils soient ou non signataires de l'accord.

Ma question concerne la mobilité – non pas tant la mobilité externe sécurisée, évoquée à l'article 3, que la mobilité interne à l'entreprise, à laquelle se consacre l'article 10, l'un des plus importants du texte. Il est prévu une négociation triennale obligatoire sur les conditions de mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, cette négociation a lieu dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

L'article 10 contient des dispositions très sensibles, pour ne pas dire inquiétantes. Il ne s'agit pas de dénier l'importance, pour une entreprise, de pouvoir s'organiser et se développer. Mais pour être comprise, pour être juste, la mobilité doit être accompagnée et bien encadrée, car elle touche à la vie des salariés dans toutes ses composantes. Vous avez d'ailleurs rappelé vous-même, monsieur le ministre, l'importance du bien-être au travail.

Quelle est votre conception de la mobilité interne dans l'entreprise ?

M. Jean-Pierre Door. La généralisation de la couverture complémentaire est un droit nouveau pour les salariés qu'il convient de saluer. Mais alors que les partenaires sociaux, lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel, avaient privilégié la liberté de choix de l'entreprise assurantielle, le principe d'une clause de désignation a depuis été introduit qui aurait pour effet d'imposer un opérateur aux entreprises d'une même branche.

Pour M. Étienne Caniard, président de la Fédération nationale de la mutualité française, la recherche d'une mutualisation ne suffit pas à justifier l'existence d'une clause de désignation. Il faut donc tout à la fois laisser aux entreprises la liberté de choisir l'assureur et prévoir un panier de soins de qualité, de façon à garantir que le contrat complémentaire proposé ne soit pas un contrat de second ordre. Cela passe peut-être par la mise en place d'un cahier des charges.

Même si nous sommes favorables à la transparence, la clause de désignation constitue, à nos yeux, un point de blocage.

Mme Joëlle Huillier. Toutes les mutuelles nous disent qu'elles réalisent peu de bénéfices sur les contrats collectifs, qui bénéficient de tarifs préférentiels. Il en résulte des primes surévaluées pour les contrats individuels.

Or si le projet de loi prévoit une portabilité de la couverture santé pour les salariés devenus demandeurs d'emplois, il ne dit rien des salariés âgés, qui perdent le bénéfice de leur mutuelle au moment de prendre leur retraite, et doivent payer très cher leur assurance complémentaire individuelle.

M. Dominique Dord. Beaucoup, ici, sont convaincus que ce texte peut recueillir un soutien très large au sein de l'Assemblée nationale, pour peu que l'on

fasse l'économie, de part et d'autre de l'hémicycle et au sein du Gouvernement, de certaines polémiques, querelles sémantiques ou procès en recherche de paternité destinés à savoir à qui il faut attribuer le mérite de telle ou telle disposition. Les dispositions que nous examinons, en effet, sont avant tout dictées par l'actualité, puisque de plus en plus d'entreprises – hier en Allemagne, aujourd'hui en France – cherchent à mettre en place des accords de compétitivité.

Sur la forme – vous l'avez rappelé, madame la présidente –, la méthode, excellente, ne peut que recueillir l'assentiment de tous ; et même sur le fond, il existe probablement peu de divergences entre nous. Ainsi, monsieur le ministre délégué, je ne peux qu'approuver le principe du compte personnel de formation, même si l'expérience montre qu'en matière de formation professionnelle, les tentatives de réforme tendent à se heurter à des complications lors de leur mise en œuvre.

Finalement, les interrogations portent surtout sur le résultat du débat parlementaire, puisque l'obtention d'une large majorité dépendra des modifications que vous aurez acceptées, monsieur le ministre. Vous avez annoncé vouloir préserver l'équilibre de l'accord national interprofessionnel, et une telle intention est plutôt de nature à nous rassurer. Mais si personne ne se sentirait trahi par l'adoption d'amendements de type technico-juridique, il n'en irait pas de même si des modifications profondes étaient proposées au prétexte d'améliorer le projet de loi.

Quelle est donc, monsieur le ministre, votre stratégie parlementaire ?

M. Michel Issindou. Nous recevons, sur le terrain, de nombreux représentants d'organisations syndicales. Certains d'entre eux, s'ils comprennent la nécessité de faire des efforts afin de préserver l'emploi lorsque la conjoncture est difficile, s'interrogent sur les conditions d'application de la clause de bonne fortune, selon laquelle une meilleure conjoncture doit entraîner le retour à des conditions d'emploi normales. Qui va déterminer le moment où la situation de l'entreprise s'améliore, et selon quels critères ? Va-t-on prendre en compte l'évolution du chiffre d'affaires, celle du carnet de commandes ? Les salariés ont besoin d'être rassurés, tant ils craignent que les fruits d'une éventuelle reprise ne leur échappent au profit, par exemple, d'une augmentation des dividendes. Ils sont prêts à se sacrifier, à travailler un peu plus ou à gagner un peu moins, à condition toutefois de pouvoir profiter de toute amélioration de la situation.

Mme Isabelle Le Callennec. À propos du compte personnel de formation, vous évoquez systématiquement l'État, les régions et les partenaires sociaux. Qu'en est-il des autres interlocuteurs intervenant dans la formation, comme Pôle emploi – qui finance notamment les actions de formation préalable au recrutement –, les missions locales ou les OPCA, les organismes paritaires collecteurs agréés ?

Par ailleurs, vous avez souligné la nécessité de développer un service neutre de conseil en évaluation professionnelle. Les maisons de l'emploi, quand elles fonctionnent, ont cette capacité : les salariés, tout au long de leur carrière, peuvent s'y informer sur les opportunités existant dans leur bassin d'emploi.

Quant aux « droits rechargeables », ils représentent une révolution. Mais il convient de refonder le système et de travailler davantage sur l'accompagnement. De même, il faut prévoir des droits, mais aussi des devoirs pour les demandeurs d'emplois. C'est sans doute l'occasion d'envisager d'une autre façon l'assurance chômage et peut-être de relancer la discussion sur la question de la dégressivité des droits. Par ailleurs, certains s'interrogent sur le coût de la nouvelle disposition. Avez-vous cherché à l'évaluer ?

Les DIRECCTE disposeront d'un pouvoir très important au moment de la conclusion d'un accord de maintien de l'emploi, celui d'apprécier les difficultés conjoncturelles que traverse une entreprise. Comment faire en sorte qu'elles se prononcent en toute objectivité ?

Enfin, un meilleur accès au logement favorise la mobilité interne au sein de l'entreprise. Quel est le contenu de l'accord conclu en ce domaine entre l'État et l'Union d'économie sociale du logement ?

M. Denys Robiliard. Je m'interroge sur la compatibilité entre les dispositions relatives aux accords de mobilité ou de maintien de l'emploi et la directive 98/59/CE. Est-il envisageable d'effectuer plus de dix licenciements économiques tout en restant dans le cadre du licenciement individuel ?

Par ailleurs, en matière de mobilité, est-il possible, sans dénaturer l'accord national interprofessionnel, de définir plus précisément la notion de secteur géographique, voire de poser certaines limites ?

En termes de modification du contrat de travail, les conséquences d'un accord de mobilité seront les mêmes que celles d'un accord de maintien de l'emploi. Dès lors, pourquoi ne pas prévoir un accord majoritaire dans les deux cas ?

Lorsque les engagements souscrits dans le cadre d'un accord de maintien de l'emploi ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse, ou quand la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative, le projet de loi prévoit la possibilité d'une suspension de l'accord par le juge, puis, dans un deuxième temps, d'une suspension définitive, ce que pour ma part j'appellerais une résiliation. Or l'annexe de l'accord national interprofessionnel évoque la possibilité d'une résolution, c'est-à-dire d'une annulation avec effet rétroactif. Pourquoi ne pas avoir retenu cette option ?

Le contrôle des licenciements ne porte que sur la procédure. Ne faudrait-il pas aller plus loin et vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse ?

Enfin, je regrette, au nom de la sécurité juridique, que le contentieux soit éclaté entre la juridiction administrative et la juridiction judiciaire. Une jurisprudence met en effet au moins dix ans à se construire : pourquoi abandonner celle de la Cour de cassation ?

Mme Véronique Louwagie. L'accord national interprofessionnel est un acte majeur de démocratie sociale qu'il nous appartient de respecter.

La disposition sur les « droits rechargeables » représente une avancée. Mais l'accord reste silencieux sur les moyens de la financer, alors même que les partenaires sociaux ont émis le souhait de ne pas aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage.

Nous sommes tous d'accord pour limiter la précarité et donc le nombre de contrats à durée déterminée. Pour autant, ces derniers représentent une source de flexibilité pour les entreprises. En imposant un coût supplémentaire sur ces types de contrats, ne risque-t-on pas, dans certains cas, de les dissuader d'embaucher ?

L'article 8 prévoit l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures, avec deux exceptions, dont l'une concerne les particuliers employeurs. Quelle conséquence peut-il entraîner dans le secteur des services à la personne, qui représente un nombre d'emplois important ?

Enfin, vous avez évoqué un retour de l'État et de l'administration s'accompagnant de nouveaux moyens humains et matériels. Les DIRECCTE interviendront non seulement pour accompagner la négociation des accords, mais aussi pour les homologuer. Ne risquent-elles pas d'être à la fois juge et partie ?

M. Christophe Sirugue. Les dispositions sur la durée du travail hebdomadaire et la majoration de la rémunération des heures complémentaires auront un impact positif sur le phénomène de précarité du travail dont souffrent particulièrement les femmes. Mais la possibilité de conclure jusqu'à huit avenants consécutifs n'est-elle pas contradictoire avec la volonté de stabiliser la situation des travailleurs à temps partiel ?

Le projet vise à éviter l'émiettement des horaires de travail, ce dont on ne peut que se réjouir. Mais qu'en est-il de la notion de temps de travail effectif, notamment en cas de déplacement entre deux emplois ?

Enfin, je me réjouis de voir que la dernière version du texte renonce à l'exception concernant les salariés des particuliers employeurs. Cela aurait été une importante source de précarité.

Mme Fanélie Carrey-Conte. La généralisation des assurances complémentaires de santé conduit à se poser la question du niveau minimum de garantie proposée. Si nous n'y prenons pas garde, l'application du projet de loi pourrait entraîner la juxtaposition d'une assurance maladie obligatoire, d'une assurance complémentaire collective et de « surcomplémentaires » facultatives,

plus ou moins accessibles selon les moyens financiers dont disposeront les salariés. Un décret doit préciser le niveau de prise en charge des dépenses de santé par l'assurance complémentaire. Quel sera son contenu ? Quelles seront les dispositions concernant les contrats solidaires et responsables, leur éventuelle évolution et leur fiscalité ?

M. Jérôme Guedj. Vous avez dit, monsieur le ministre, que vous ne vous étiez pas comporté en simple scribe à l'égard de cet accord interprofessionnel. C'est vrai, et je vous en remercie. Qu'il s'agisse de la clause de désignation de l'assurance complémentaire, des modalités de désignation des salariés siégeant au conseil d'administration, du moment d'intervention de l'administration dans les procédures de licenciement collectif ou des conséquences du refus d'un accord de mobilité, vous avez, lors de la transposition de l'accord, interprété les dispositions ambiguës, voire corrigé les défaillances juridiques – je pense en particulier au problème de compatibilité avec la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail.

Pour la même raison, vous avez déclaré ne pas vouloir que le Parlement soit une simple chambre d'enregistrement. De fait, les interventions précédentes dénotent une volonté d'amender le texte du projet de loi. C'est pourquoi je trouve particulièrement déplacé le chantage exercé par notre collègue de l'opposition, qui se dit prêt à voter le texte à condition que les parlementaires n'usent pas de leurs prérogatives. Nous ne devons pas céder à une telle menace.

Pour autant, plusieurs interrogations subsistent, qu'il s'agisse de la réduction de cinq à trois ans du délai de prescription des actions concernant le contrat de travail – surprenante dans un texte destiné à sécuriser l'emploi –, de la barémisation de la conciliation prud'homale ou du CDI intermittent.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Mon cher collègue, modérez vos propos. Il n'y avait aucune menace dans l'intervention de notre collègue, qui s'est contenté d'évoquer les conditions d'un vote favorable de la part de son groupe.

Mme Catherine Coutelle. La ministre des droits des femmes envisage d'inclure un volet relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans les études d'impact accompagnant les projets de loi. Il aurait été particulièrement intéressant d'appliquer cette démarche à celui que nous examinons.

La majoration de 10 % de la rémunération des heures complémentaires en cas de travail partiel est une avancée importante. Mais pourquoi ne pas aligner le montant de cette majoration sur celui de la rémunération des heures supplémentaires, soit 25 % ? Certes, le projet de loi ne fait ici qu'appliquer l'accord, mais nous parlons de salaires très bas : 10 % du SMIC horaire ne représentent pas une somme très élevée.

En ce qui concerne la formation professionnelle, les partenaires sociaux seront-ils incités à prendre en compte la situation spécifique des femmes ? Celles-

ci seront-elles en mesure de concilier vie professionnelle, vie familiale et formation ?

De nombreux éléments du texte doivent faire l'objet de discussions entre partenaires sociaux dans le cadre d'accords de branche. Mais, outre que tous les salariés ne sont peut-être pas couverts par de tels accords, il y lieu de s'inquiéter lorsque l'on constate la lenteur avec lesquels ces mêmes partenaires discutent de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : après huit mois, ils en sont encore à élaborer l'ordre du jour des négociations. Le Gouvernement va-t-il donner des consignes fortes en ce domaine ?

Mme Cécile Untermaier. Le chapitre II du projet de loi a pour objectif de faire reculer la précarité, une ambition salutaire tant celle-ci a été aggravée par les dispositions de la loi de 2008 de modernisation de l'économie. Il suffit de songer à la banalisation du travail le dimanche que subissent les femmes travaillant dans la grande distribution. Ce dernier secteur doit d'ailleurs faire l'objet d'une vigilance d'autant plus accrue qu'il va bénéficier du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, alors même que les salariés à temps partiel subi y sont particulièrement nombreux.

Comme Catherine Coutelle, je m'interroge sur la différence de traitement entre la rémunération des heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel et celle des heures supplémentaires effectuées dans celui d'un temps plein. En raison de la majoration modeste – 10 % – s'appliquant aux premières, on risque d'encourager la signature de CDI de vingt-quatre heures hebdomadaires. Il est par ailleurs injuste de favoriser ainsi ceux qui ont déjà la chance de travailler à temps plein.

De même, ne faudrait-il pas limiter à quatre, soit un par trimestre, le nombre d'avenants autorisés chaque année par salarié ? Même si on me dit que la disposition représenterait une amélioration dans certains cas, huit avenants me paraissent un nombre excessif.

Enfin, je souhaite souligner l'intérêt du service de conseil en évolution professionnelle, car de nombreuses femmes – et sans doute beaucoup d'hommes – en situation de précarité professionnelle ne connaissent aucune progression de leur carrière, même après vingt ans.

M. Yann Galut. Le retour de la puissance publique dans la procédure de plan de sauvegarde de l'emploi constitue une avancée fondamentale dont il convient de mesurer toute la portée pratique, pour les salariés comme pour les employeurs. Pouvez-vous nous confirmer, monsieur le ministre, que l'administration ne se contentera pas de donner un coup de tampon, et que son intervention ne se limitera pas à vérifier que les conditions techniques d'une validation sont réunies ? Quel rôle jouera la DIRECCTE dans l'examen d'un plan social et quelle sera la nature du contrôle exercé ? Dans l'idéal, elle devrait pouvoir se pencher sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse des licenciements.

Par ailleurs, l'obligation pour une entreprise de rechercher un repreneur ira-t-elle jusqu'à l'obligation de céder un site ? La DIRECCTE sera-t-elle amenée à vérifier la validité d'une telle recherche ?

Mme Ségolène Neuville. La majoration des heures complémentaires constitue une avancée réelle. Dans la limite fixée au premier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, c'est-à-dire le dixième du temps de travail, chaque heure complémentaire donnera ainsi lieu à une majoration de 10 %. Mais au-delà de cette limite, en l'état actuel du droit, la majoration est de 25 %. Or, aux termes du projet de loi, « *une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut toutefois être inférieur à 10 %* ». J'en déduis que son application pourrait, dans certains cas, donner lieu à une rémunération inférieure des heures complémentaires. Pouvez-vous nous apporter un éclaircissement sur ce point ?

Mme Hélène Geoffroy. En tant que députés ou élus locaux, nous sommes souvent sollicités lorsqu'une entreprise licencie, et nous constatons une défiance croissante des salariés à l'égard des chefs d'entreprise. Comment pouvons-nous faire en sorte de restaurer la confiance afin que salariés et responsables d'entreprises se comprennent mieux lors de l'élaboration d'une stratégie d'entreprise ?

Comment, par ailleurs, améliorer l'efficacité des plans de sauvegarde de l'emploi en termes de reconversion des salariés ?

Pour les salariés enchaînant contrats d'intérim, contrats aidés de tous types, contrat de travail à temps partiel, les droits rechargeables représentent un réel progrès. Peut-on envisager, à terme, une homogénéisation des indemnisations ?

Enfin, l'ancienneté est-elle le seul critère pertinent pour élaborer un barème des indemnités ?

M. Michel Liebgott. En Alsace-Moselle, il existe déjà une couverture complémentaire collective obligatoire qui donne toute satisfaction à l'ensemble des salariés, d'autant que les retraités en bénéficient également. En revanche, ce régime local ne fait pas participer les employeurs, contrairement à la couverture complémentaire prévue par l'article 1er. Dans ce domaine, l'accord national interprofessionnel fait mieux que les Alsaciens et Mosellans : c'est dire à quel point il s'agit d'un bon accord !

Cela étant, si nous voulons éviter une question prioritaire de constitutionnalité, il conviendra de trouver le moyen d'harmoniser ce régime local avec l'accord et le projet de loi.

M. le ministre délégué. Les préoccupations exprimées par Mme Coutelle s'agissant de la formation professionnelle des femmes vont bien au-delà du contenu du projet de loi dont vous êtes saisis. Sur ce point, je vous renvoie au

projet de loi portant réforme de la formation professionnelle, que le Gouvernement déposera avant la fin de l'année, conformément à l'engagement pris par le Président de la République.

Je suis d'accord avec Mme Iborra sur la nécessité de donner plus de cohérence aux dispositions relatives à la formation professionnelle, mais un tel objectif est difficile à atteindre tant les acteurs concernés sont nombreux. Ainsi, le projet de loi sur la décentralisation que Mme Marylise Lebranchu présentera dans quelques semaines comprend une quinzaine d'articles sur ce sujet, puisqu'il conduit à renforcer la compétence des régions en matière de formation. De même, certaines formations en alternance, qui se déroulent dans des lycées techniques ou des lycées professionnels, relèvent du champ d'intervention du ministre de l'éducation nationale. Et le projet de loi pour la refondation de l'école confie aux régions le soin de fermer ou d'ouvrir des filières en fonction des débouchés disponibles et des demandes des entreprises.

La loi sur la décentralisation sera aussi l'occasion de créer un service public régional de l'orientation, et donc d'organiser le conseil en évolution professionnelle en tenant compte des outils existants – qu'il s'agisse des maisons de l'emploi, des cités des métiers ou des structures mises en place par les régions à titre expérimental. Là où elles existent et fonctionnent bien, les maisons de l'emploi auront en effet un rôle à jouer en matière de conseil en évolution professionnelle. Dans ce domaine, l'application de l'accord doit s'appuyer sur les outils existants, ainsi que sur les régions.

Bien entendu, madame Le Callennec, Pôle emploi, les missions locales et les OPCA sont tous parties prenantes aux discussions relatives au compte personnel de formation. Pôle emploi et les missions locales sont en effet prescripteurs de formation, tandis que les OPCA financent une grande partie de la formation professionnelle. Mais lorsque j'évoquais une concertation avec les partenaires sociaux, je songeais plus aux responsables politiques qu'aux représentants des institutions elles-mêmes.

M. le ministre. J'ai peur de ne pouvoir répondre immédiatement à toutes les questions, car certaines exigent des réponses extrêmement précises.

De nombreux orateurs ont souligné l'avancée que constituent les droits rechargeables. Songeons que certains préféraient rester au chômage plutôt que de perdre leurs droits à indemnisation au profit d'un nouvel emploi à la durée incertaine. Les partenaires sociaux ont souhaité mettre un terme à ce phénomène. À cet égard, les droits rechargeables constituent bien une incitation au travail, et non l'inverse comme on a pu parfois l'entendre.

Bien sûr, une telle disposition a un coût. Mais le fait de rester au chômage pour profiter jusqu'au bout des droits à indemnisation en a un également. Je ne suis donc pas en mesure d'estimer l'impact financier de l'article 6 du projet de loi, ni même de déterminer si les coûts supplémentaires l'emporteront sur les

économies réalisées. Il appartiendra de toute façon aux partenaires sociaux d'aborder cette question – qui relève de la pure gestion paritaire – lors de la négociation sur la nouvelle convention d'assurance chômage, qui devrait débuter en septembre. Mais il va sans dire que l'État s'en préoccupe également, d'autant que le déficit de l'assurance chômage est pris en compte dans le calcul du déficit public global de la France, que le respect des critères de Maastricht nous oblige à maîtriser. Il n'est donc pas interdit au Gouvernement d'aider les partenaires sociaux à prendre les bonnes décisions.

S'agissant de l'assurance complémentaire de santé, je sais que les députés sont sollicités par des organismes nombreux et variés qui, tous, veulent promouvoir une solution plutôt qu'une autre, sans que l'on puisse faire le moindre lien, bien sûr, entre leurs recommandations et les parts de marché qu'ils espèrent conquérir. À l'évidence, d'importants intérêts économiques sont en jeu, même pour les sociétés à but non lucratif que sont les mutuelles.

Comme toujours, dans ces cas-là, il convient de s'en tenir à un objectif, la défense de l'intérêt général. En l'occurrence, l'intérêt général est que les salariés soient tous concernés, qu'ils bénéficient tous d'une garantie et que cette garantie soit de qualité. Le panier minimal de soins sera fixé par décret. Bien entendu, les contrats conformes aux exigences propres aux contrats responsables et solidaires bénéficieront du régime fiscal et social correspondant. Dans le cas où ces exigences connaîtraient une évolution, le panier minimal évoluera également.

S'agissant des clauses de désignation, je vous invite à lire le paragraphe concerné dans l'accord du 11 janvier : une phrase dit : « blanc », une autre : « gris » et une dernière : « noir », si bien que chacun, adversaire comme partisan des clauses de désignation, pouvait y trouver ce qu'il cherchait. Il revenait donc au Gouvernement – et désormais au Parlement – de clarifier le dispositif.

Les clauses de désignation ne seront jamais obligatoires : un accord de branche déterminera le régime applicable. Dans certaines branches, la liberté de choisir l'assureur sera totale, ce qui permettra sans doute à de petites mutuelles de trouver leur place. Dans d'autres, une clause de désignation sera adoptée, de façon à ne retenir qu'un seul organisme. Mais dans ce cas, la désignation se fera sur appel d'offres et à partir d'un cahier des charges, afin de garantir la libre concurrence et la transparence du marché – ce qui, en soi, représente une nouveauté par rapport à la situation actuelle. Tel est l'engagement que j'ai pris à l'égard des partenaires sociaux, quoiqu'en disent les représentants du patronat.

La question du logement ne relève pas du pouvoir législatif. Sur ce point, je vous renvoie à l'article 10 de l'accord du 11 janvier. Plus généralement, de nombreuses dispositions de celui-ci doivent trouver une application grâce à des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

La mobilité interne préoccupe de nombreux parlementaires, ce que je comprends parfaitement. Mais je rappelle qu'aucun changement, en la matière, ne

pourra être appliqué sans un accord collectif signé par des organisations syndicales représentant plus de 30 % des salariés, et seulement si des organisations représentant plus de 50 % des salariés ne s'opposent pas à un tel accord. Il s'agit donc de garanties suffisamment solides pour éviter tout risque de dérive se traduisant par une évolution défavorable pour les salariés.

Le projet de loi fait explicitement référence à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et donc à la jurisprudence extrêmement précise qui a été élaborée dans ce domaine. Celle-ci continuera donc à s'appliquer. À cet égard, et même si je peux comprendre les inquiétudes qui se sont exprimées, le contenu de l'article 10 ne correspond absolument pas à la description que certains en font. En aucun cas un salarié ne pourra être obligé d'accepter une mutation à 200 kilomètres de chez lui ! Les accords envisagés doivent permettre de tenir compte de certaines spécificités en termes d'organisation ou d'activité, mais ils ne visent pas à remettre en cause les droits individuels.

J'en viens aux accords de maintien de l'emploi, que chacun est libre de comparer aux accords compétitivité-emploi, en dépit des nombreuses différences que j'ai déjà eu l'occasion de relever – il suffit de songer aux obligations imposées aux actionnaires. Ainsi, les accords devront obligatoirement prévoir une clause de meilleure fortune, en détaillant les critères d'appréciation et en précisant les conséquences qu'une amélioration de la conjoncture doit entraîner pour les salariés. Pour comprendre comment un tel système fonctionne, il faut se tourner vers l'Allemagne : en acceptant d'abord une réduction de leur salaire, puis en bénéficiant de l'application d'une clause de retour à meilleure fortune, les salariés de Volkswagen ont finalement gagné plus, sur une période de cinq ans, que s'ils n'avaient pas accepté de signer un accord d'entreprise. S'ils avaient exigé de conserver leur salaire initial, l'entreprise aurait connu en outre des difficultés économiques, ou, plus probablement, aurait licencié.

Certains voient comme un recul la réduction du délai de prescription en matière de contentieux relatif au salaire. Mais il ne faut pas en faire un chiffon rouge, dans la mesure où le nombre de recours exercés après trois ans est extrêmement faible – je vous communiquerai les chiffres exacts. Les partenaires sociaux ont voulu privilégier la sécurité juridique, mais je ne pense pas, de toute façon, que leur choix n'aboutisse à léser les salariés. En tout état de cause, ce point fait partie de ceux qui concourent à l'équilibre de l'accord interprofessionnel.

Quant à la barémisation des indemnités, elle n'a pas vocation à s'imposer au juge. Ce dernier conservera une liberté totale d'appréciation en ce domaine. En adoptant cette disposition, l'intention des partenaires sociaux – y compris de certaines organisations non-signataires – était de valoriser la procédure de conciliation prud'homale, aujourd'hui peu utilisée, alors qu'elle est plus simple et permet de clore les contentieux plus rapidement. Au bout du compte, le salarié comme l'entreprise en ressortent gagnants. En cas d'échec de la conciliation, il restera possible de recourir au juge, sans que ce dernier ne se voie appliquer aucun cadre contraignant.

En cas de fermeture d'un établissement, les dispositions contenues dans le projet de loi ne concernent que les conséquences internes à l'entreprise. Celle-ci est obligée de rechercher un repreneur et d'informer le comité d'entreprise, tandis que ce dernier a la possibilité de faire appel à un expert pour étudier les éventuelles offres de reprise, sur lesquelles il peut donner son avis. Mais il revient aux parlementaires de dire ce qui se passe quand l'entreprise n'effectue aucune recherche, ou quand elle refuse une offre que les représentants du personnel ont jugée valable. S'agissant des conséquences externes à l'entreprise, et en particulier de l'éventuel recours à un juge, les partenaires sociaux ne se sont en effet pas prononcés. Ils ne seraient de toute façon pas parvenus à un accord, et c'est pourquoi le document d'orientation suggérait de laisser au Gouvernement et au Parlement le soin de décider sur ce point.

Je ne reviendrai pas sur la question des moyens dont disposeront les DIRECCTE, mais j'insiste sur le fait qu'elles consacrent déjà beaucoup de temps aux plans de sauvegarde de l'emploi. Certes, le projet de loi aura pour effet d'augmenter leur charge de travail, mais il leur octroie surtout des pouvoirs et des responsabilités supplémentaires, qui donneront plus de sens à leur travail. Je leur transmettrai un certain nombre d'orientations afin qu'elles puissent mener à bien les travaux d'homologation dans les meilleures conditions possibles.

L'homologation ne se réduit pas à un coup de tampon, elle est le fruit d'une discussion. Alors qu'un juge se prononcerait uniquement sur la validité ou l'absence de validité d'un document, l'administration indiquera à quelles conditions celui-ci pourra être homologué. Et elle le fera en évaluant objectivement la situation de l'entreprise et le contenu de ses propositions.

Pour finir, je n'ai aucune stratégie parlementaire. Il appartient à chacun, dans cette assemblée, de se prononcer en toute responsabilité. Ma seule ligne de conduite tient au respect de l'équilibre de l'accord interprofessionnel et à la loyauté dont nous devons faire preuve à l'égard de ceux qui l'ont conclu. Dès lors que chacun s'est prononcé en faveur du dialogue social, il paraît difficile, en effet, de remettre en cause les éléments constitutifs de l'accord. Pour le reste, je m'en remets à ma boussole, l'intérêt général.

Dès lors, chacun jugera, qu'il se trouve dans la majorité ou dans l'opposition. Je ne cherche pas à tout prix à ce que tout le monde vote en faveur de ce texte, mais je suis convaincu qu'il est bon pour la France.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Merci, monsieur le ministre, pour votre disponibilité.

2. Audition des représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

La Commission entend Mme Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale de la CFE-CGC, M. Patrick Pierron, secrétaire national de la CFDT et M. Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC, représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, au cours de sa première séance du mercredi 13 mars 2013.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous recevons ce matin les représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 : Mme Marie Françoise Leflon, secrétaire nationale de la CFE-CGC, M. Patrick Pierron, secrétaire national de la CFDT, et M. Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC.

Madame et messieurs, vous nous direz votre vision globale de cet accord, vos points de satisfaction mais aussi, le cas échéant, vos regrets. Vous nous donnerez aussi votre lecture du projet de loi qui nous est soumis, qui retranscrit l'accord et le complète là où il était ambigu, incomplet, voire contradictoire.

En tout cas, le Gouvernement a réussi à mettre tout le monde autour de la table, et les partenaires sociaux ont su dialoguer : c'est assurément très positif.

Mme Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale de la CFE-CGC. La signature de cet accord marque pour la CFE-CGC un moment important : c'est un moyen de prouver que le dialogue social peut contribuer à l'amélioration de la vie économique et sociale de notre pays, qui traverse les difficultés que vous connaissez tous. La négociation a duré quatre mois : le champ ouvert par la feuille de route était immense, et nous obligeait à prendre en considération des données tant conjoncturelles que structurelles.

Pour la CFE-CGC, cet accord est à la fois novateur, équilibré et responsable : il ouvre de nouveaux droits pour les salariés, et sécurise leur parcours professionnel, tout en permettant aux entreprises de faire face aux difficultés qu'elles rencontrent. Les chefs d'entreprise estimaient nécessaire pour eux une plus grande flexibilité ; la sécurisation des salariés et le renforcement du dialogue social en constituent la contrepartie.

De nouveaux droits sont ouverts, notamment le droit à la mutuelle pour tous ; d'autres sont améliorés, avec par exemple l'allongement de la portabilité de la couverture « frais de santé et prévoyance », qui est crucial quand, comme aujourd'hui, les durées de chômage s'allongent. L'établissement de certaines règles, notamment sur le temps partiel, est confié aux branches professionnelles ; mais, à défaut d'accord de branche, il y aura une sorte d'accord minimal. Le

compte personnel de formation permettra de mieux penser les ruptures du parcours professionnel, et donc d'améliorer l'employabilité.

L'accord prévoit également une incitation financière nouvelle à l'embauche de jeunes, dont la situation est aujourd'hui inacceptable, et sécurise la mobilité externe, ce qui était particulièrement important pour les cadres et donc pour la CFE-CGC.

L'attente des entreprises en matière de flexibilité était forte. À chaque phase, les difficultés de l'entreprise seront traitées par le dialogue social : sont ainsi mis en place des plans de mobilité interne, dont la loi devra peut-être préciser les modalités, et des accords de maintien de l'emploi, pour lesquels des garanties solides ont été négociées, ce qui les rend plus acceptables pour les salariés. Enfin, la négociation des plans sociaux se fera désormais sous le regard de l'autorité administrative.

Ces mesures sont rendues possibles par un renforcement du dialogue social. Il y aura en effet désormais un échange entre les institutions représentantes du personnel et les entreprises sur la stratégie de celles-ci : jusqu'ici, sous couvert de confidentialité mais pas seulement, les entreprises ne souhaitaient en général pas la faire connaître. Cela améliorera grandement la compréhension mutuelle et la recherche de solutions. Ce dialogue sera de plus facilité par la refonte des procédures de consultation, qui était fortement demandée par le patronat. Ce point pourrait toutefois être affiné dans le projet de loi.

Il y aura enfin systématiquement un représentant des salariés au sein des instances de gouvernance : c'était une condition nécessaire pour que la CFE-CGC signe cet accord.

C'est donc un accord à nos yeux équilibré, qui apportera plus de sécurité aux salariés, tout en permettant aux entreprises d'affronter les difficultés qu'elles rencontrent. Nous approuvons également sa retranscription législative.

M. Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC. Sur la forme, je souligne que cet accord marque le retour à une bonne méthode : on a laissé agir les corps intermédiaires. Sur le fond, nous sommes très fiers de cet accord : il n'est pas gagnant-gagnant – ce qui marquerait une sorte de transaction commerciale – mais il est gagnant tout court. Dans une situation très difficile, il faut prendre des décisions très difficiles ; les partenaires sociaux ont pris leurs responsabilités.

Le point dont nous sommes le plus satisfaits est peut-être celui qui provoque le plus de controverses : ce sont les accords de maintien dans l'emploi. Aujourd'hui, les entreprises peuvent, de façon unilatérale, baisser les rémunérations ou jouer sur la durée du temps de travail ; nous en avons de nombreux exemples – le premier que j'aie trouvé remonte à 2004.

Cet accord fait le pari du maintien dans l'emploi lorsque l'entreprise connaît une période de difficultés ; il sécurise les salariés et renforce le rôle des organisations syndicales. Nous faisons le pari que, par la discussion, on peut

arriver à faire des efforts, et que tel est même l'intérêt convergent des salariés, de l'entreprise, des dirigeants et des actionnaires. Capital et force de travail doivent marcher ensemble ; finissons-en avec les affrontements stériles qui nous tuent.

Avec un accord de maintien dans l'emploi, nous prenons ensemble nos responsabilités : si personne ne veut y aller, il n'y aura pas d'accord. Mais s'il y a accord, il devra être respecté : les situations comme celle de *Continental*, où l'employeur n'a pas tenu ses promesses sans grandes conséquences pour lui, ne pourront pas se reproduire.

Une fois l'accord signé, il revient aux équipes de l'entreprise de mesurer leurs marges de manœuvre. C'est une grande responsabilité confiée aux délégués syndicaux – mais je m'étonne des réticences d'organisations syndicales plus importantes que la mienne vis-à-vis de ces négociations menées au sein des entreprises : ne font-ils pas confiance à leurs propres délégués syndicaux pour négocier et signer des accords ?

Les salariés sont responsables ; ils peuvent et doivent réfléchir, avec les dirigeants et les actionnaires, à l'avenir commun. Reconnaître que les salariés ont le droit, avec d'autres, de réfléchir à la stratégie de l'entreprise, c'est essentiel ! C'est une vieille revendication d'un gauchiste appelé Charles de Gaulle, et qui est portée depuis plusieurs décennies par la CFTC. C'est une révolution culturelle pour le patronat, et elle va enfin être inscrite dans la loi : tant mieux !

M. Patrick Pierron, secrétaire national de la CFDT. Le titre de cet accord est important : « *pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ». Il ne s'agit pas de troc ou d'un donnant-donnant, mais de construire une vision globale du monde de l'entreprise pour une France plus compétitive.

Nous disons nous aussi haut et fort que nous nous retrouvons dans cet accord, comme dans le projet de loi du Gouvernement.

Cet accord prévoit des droits nouveaux pour ceux qui, aujourd'hui, en ont le moins, pour ceux qui vivent dans la précarité. Ce n'est pas commun, car, reconnaissons-le, dans les entreprises où les syndicats sont forts, ces avancées ont souvent déjà été obtenues par la négociation. Cela passe notamment par des droits rattachés à la personne.

La sécurisation des parcours professionnels est tout à fait nécessaire dans un monde où l'on ne fait plus toute sa carrière dans la même entreprise, où l'on alterne périodes de travail et périodes de chômage. Il faut faire reculer la précarité : il n'est pas normal que l'on travaille sans pouvoir vivre du fruit de son travail. L'accord comprend donc notamment des mesures pour encadrer le temps partiel subi.

La réaffirmation de la place du dialogue social comme élément de performance des entreprises et de compétitivité est un choc culturel majeur pour notre pays : cela n'allait nullement de soi, pour les syndicats comme pour le patronat. Cet accord renforce donc les institutions représentatives du personnel, et améliore la transparence ; il assure la participation des salariés à la gouvernance des entreprises. Ainsi, les salariés seront associés aux choix faits pour l'avenir des entreprises.

L'accord établit une distinction entre les entreprises qui créent des emplois et celles qui préfèrent la précarité et le chômage, entre celles qui forment leurs salariés et celles qui ne les forment pas, entre celles qui jouent le jeu du dialogue social et de la transparence et celles qui le refusent. Cette différence faite entre les comportements, par des sanctions différentes, est une grande première : elle permettra de créer une dynamique de coopération, plutôt que de confrontation, pour que la France soit demain plus compétitive. Voilà l'esprit dans lequel nous avons négocié.

Nous avons recensé dix nouveaux droits dans cet accord, au premier rang desquels le droit à une complémentaire santé financée à 50 % par les salariés et à 50 % par les employeurs : cela concerne 4 millions de salariés et permettra de réduire les inégalités et la précarité. L'accord met aussi en place des droits rechargeables, c'est-à-dire rattachés à la personne. Ainsi, la peur de perdre des droits en acceptant un emploi pour un temps court – qui est aujourd'hui un frein à la reprise d'un emploi – disparaît. C'est un élément de grande sécurité pour tous.

L'accord prévoit une taxation des contrats courts. Il ne s'agit pas de les faire disparaître, mais de rappeler que des tels contrats ne peuvent pas être la règle. Or, en 2011, 86 % des contrats étaient de moins de trois mois, moins d'un mois, et moins d'une semaine ; dans de telles conditions, un salarié ne peut pas obtenir de prêt, ni se loger ou fonder une famille. Il faut donc aller vers des contrats de longue durée, même si ces contrats demeurent des contrats à durée déterminée (CDD) ou des contrats d'intérim – les contrats de moins d'une semaine sont des CDI qui s'arrêtent pendant la période d'essai, et je ne parle donc pas ici de la nature du contrat.

Les droits rechargeables et la taxation des contrats courts sont deux modalités de la sécurisation : les premiers pour la sortie de l'emploi, les seconds pour l'entrée dans l'emploi.

Nous souhaitons également encadrer le temps partiel subi, mais il faut reconnaître humblement que c'est très compliqué : c'est pourquoi nous renvoyons à des accords de branche. En effet, nous avons tous en tête la caissière de la grande distribution – le temps partiel subi concerne en effet essentiellement les femmes, et beaucoup de foyers monoparentaux – dont les horaires, éclatés sur cinq jours et tout au long de la journée, l'obligent à demeurer à proximité de son lieu de travail. Nous avons donc voulu mieux encadrer ces emplois à temps partiel, afin que ces salariés puissent, soit travailler plus longtemps au sein de la même

entreprise, soit trouver un deuxième employeur. Il s'agirait donc d'inciter les employeurs à compléter les temps partiels, ou au moins de regrouper les heures par journée ou par demi-journée.

Toutefois, entre la grande distribution et le monde des services à la personne ou des associations, les disparités sont immenses, ce qui rend très difficile l'établissement d'une règle unique : voilà l'esprit dans lequel nous avons travaillé, et que l'on retrouve d'ailleurs très bien dans le projet de loi.

Il faut donc promouvoir une organisation du travail qui permette de chercher un deuxième employeur, en incitant à regrouper les horaires par journée ou par demi-journée et en imposant un socle d'heures, ce qui déclenche les indemnités journalières pour les congés maladie ou maternité – les vingt-quatre heures autorisent l'accès aux nouveaux droits. Mais en raison de l'immense diversité des situations de temps partiel, nous proposons que toutes les dérogations relèvent des partenaires sociaux et d'accords de branches étendus : il peut y avoir des dérogations. L'accord ne valide cependant pas comme une norme la situation de salariés aux horaires éclatés et dont les salaires ne permettent pas de vivre correctement.

Les accords de maintien dans l'emploi constituent à nos yeux une avancée considérable. Il faut encadrer ces négociations pour qu'elles ne deviennent pas un marché de dupes, pour que les salariés d'un site ne négocient pas avec le pistolet sur la tempe – ce qui est la réalité aujourd'hui. Certains points peuvent donc être négociés au sein de l'entreprise, mais pas tous : il est impossible de baisser les salaires en dessous de 1,2 SMIC, aucune embauche ne peut être faite sur les bases de la dérogation au contrat de travail… De plus, nous soulageons les délégués syndicaux d'une partie de la pression qu'ils subissent en prévoyant une expertise des éléments fournis par l'employeur.

Ce sont des accords donnant-donnant : les salariés font des efforts, en échange d'un maintien des effectifs ; des sanctions doivent être prévues au cas où les engagements de l'employeur ne seraient pas respectés. Chaque partie s'engage pour sauver la boîte, le site, l'emploi. C'est là une mesure de sécurisation des parcours mais aussi de compétitivité à laquelle nous tenons beaucoup.

L'accord réaffirme la place du dialogue social, notamment pour négocier un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Négocier un tel plan, c'est quelque chose qui se fait déjà tous les jours ; mais cela n'est pas contractualisé. Ici, il y a une formalisation ; dans les périodes difficiles, les partenaires sociaux doivent pouvoir s'engager et coopérer.

L'homologation est un point important : l'État et ses services ne doivent pas rester hors du jeu ; ils ne doivent pas non plus fuir leurs responsabilités, notamment au cas où un plan de sauvegarde de l'emploi ne serait pas conforme à la législation. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) doivent jouer un rôle de contrôle et d'investigation.

Le compte personnel de formation constitue un réceptacle nouveau, qui pourra être utilisé par la future loi sur la formation professionnelle. Il faut l'associer au conseil en évolution professionnelle mis en œuvre sur les territoires. Le salarié doit pouvoir être acteur de son propre parcours tout au long de sa vie professionnelle.

Cet accord, et le projet de loi qui en est la transcription, nous conviennent donc, même si nous avons quelques petites observations à faire : le passage de l'accord à la loi est un exercice difficile. L'esprit de l'accord est bien respecté, mais certains points doivent être précisés ou complétés : c'est votre rôle. C'est pourquoi nous vous remercions de nous auditionner aujourd'hui.

Les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités et s'engager, dans les périodes fastes mais aussi dans les périodes difficiles, pour créer de la compétitivité et de la performance dans les entreprises.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Merci : vous êtes très convaincants lorsque vous expliquez les raisons qui vous ont amenés à signer cet accord.

M. Jean-Marc Germain, rapporteur. Je commence par remercier les intervenants, qui ont montré une grande disponibilité.

C'est à un exercice quelque peu nouveau de la démocratie sociale que vous vous êtes livrés, en négociant scrupuleusement à partir de la feuille de route que vous avait donnée le Gouvernement. Je revendique pour ma part la souveraineté du Parlement, mais aussi le respect du travail des partenaires sociaux.

Du camp syndical, comme d'ailleurs du camp patronal, se font entendre de profondes divergences d'appréciation sur ce que produira cet accord, alors que les objectifs sont communs à tous. Vous nous avez parlé de protections collectives renforcées, mais d'autres craignent que celles-ci ne se révèlent illusoires, parce que le chômage déséquilibre totalement le rapport de forces entre employeurs et salariés, et redoutent une banalisation d'accords ou de pratiques qui existent déjà sur le terrain. Cela trouble les Français. Qu'en dites-vous ?

Tout accord est un compromis : quelles concessions avez-vous faites ? Si vous aviez pu tenir la plume d'un bout à l'autre, quels articles n'auriez-vous pas écrits ?

La nouvelle procédure de licenciement économique rétablit une forme d'autorisation administrative, modernisée en ce qu'elle repose sur la négociation et les accords majoritaires, et à défaut sur une homologation. Toutefois, lors des auditions que nous avons réalisées, les places respectives de la négociation et de l'homologation paraissaient floues, et nos interlocuteurs souhaitaient de façon assez unanime que la négociation passe avant l'homologation. Le projet de loi est hésitant sur ce point. Quelle est votre position sur ce sujet ?

Dans une interview aux *Échos*, M. Laurent Berger s'est dit favorable à l'examen par l'administration de la réalité du motif économique de licenciement – étant entendu que si l'administration ne se prononce pas, il reviendra, au juge, administratif puis judiciaire, de le faire. Mais des divergences se sont fait entendre sur ce point. Quelle est votre analyse ? Le ministre disait hier que le retour de l'État dans l'examen des plans sociaux était une révolution. D'après votre expérience, l'administration a-t-elle les moyens de remplir cette nouvelle mission ?

Nous avons également entendu beaucoup d'inquiétudes sur la question de la mobilité. Vous avez renoncé à la limiter, par exemple en kilomètres : le texte autorise donc aujourd'hui, en théorie, des mobilités d'un bout à l'autre de la France. Pouvez-vous approfondir ce point ?

L'accord présente des avancées sur certains points importants en ce qui concerne la formation, notamment le compte personnel de formation. Toutefois, sur ce sujet essentiel, nous restons quelque peu sur notre faim : pensez-vous qu'il serait possible d'amender le texte pour progresser un peu plus ?

Nous entendons également que la taxation des contrats courts, telle qu'elle est prévue, ne suffira pas à freiner la précarité, et qu'elle risque de provoquer une fuite vers l'intérim et les CDD d'usage ou de plus de trois mois. Qu'en pensez-vous ?

M. Denys Robiliard. Conserver un équilibre entre démocratie sociale et démocratie parlementaire est toujours un exercice délicat : il y a eu le temps des négociations entre les partenaires sociaux, il y a eu le temps du Gouvernement, nous en arrivons maintenant au temps du Parlement. Nous sommes souverains tout en respectant votre travail.

Il était important de vous auditionner pour que vous nous expliquiez quels sont les points forts de cet accord, ceux qui expliquent votre signature, mais aussi quelles sont les concessions que vous avez faites. Ainsi, le raccourcissement des délais de prescription ne paraît pas pouvoir être favorable aux salariés. Le projet de loi a d'ailleurs clarifié ce point.

L'accord comporte évidemment des avancées très importantes – complémentaire santé, compte personnel de formation, encadrement du temps partiel…

La taxation des contrats courts ne risque-t-elle pas d'être contournée par le recours à l'intérim ? Pourquoi les contrats d'intérim ne sont-ils pas visés par le système de *bonus-malus* ?

La place désormais accordée aux salariés dans le conseil d'administration des plus grandes entreprises est un symbole très fort. Plus généralement, les salariés seront mieux associés à la définition de la stratégie de l'entreprise. La

définition des informations données au comité d'entreprise est modernisée, ce qui est très intéressant.

Le projet de loi modifie l'accord de façon non négligeable, par exemple sur la prescription ou sur le barème établi pour les indemnités. Ce barème sera-t-il indicatif ? Nous avons entendu plusieurs réponses différentes sur ce point. Le projet de loi introduit aussi des modifications sensibles sur la question de la mobilité, puisqu'un salarié qui refuserait une mobilité autorisée par un accord collectif serait licencié pour motif économique et non pour motif personnel. Quelle est votre analyse ? Pourquoi ne prévoyez-vous pas un accord majoritaire en la matière, comme pour les accords de maintien dans l'emploi ?

M. Dominique Dord. Je voudrais d'abord vous dire mon respect : la signature d'un tel accord, en pleine crise économique, est une petite révolution. Je dirai d'ailleurs la même chose aux représentants du patronat. Si un gouvernement de droite, ou même de gauche, avait déposé un tel projet sans accord préalable des partenaires sociaux, l'affrontement aurait été terrible ; cet accord sera, au contraire, un facteur essentiel de stabilité juridique. Le droit du travail ne doit pas changer à chaque alternance !

Il me semble donc que nul ne peut prendre le risque de trahir l'équilibre que vous avez trouvé : ce serait donner raison à ceux qui ne signent jamais rien et préfèrent l'affrontement.

J'ai particulièrement apprécié votre formule, monsieur Thouvenel : « *ce n'est pas un accord gagnant-gagnant, mais un accord gagnant tout court* ». Le ministre l'a dit hier : depuis quarante ans, la France a préféré le chômage. Essayer de changer de logique et favoriser l'emploi, c'est formidable ! Les droits rechargeables, par exemple, c'est une excellente chose, car cela incitera les salariés à retrouver du travail le plus vite possible.

L'inquiétude est grande, en revanche, que cet accord ne soit plutôt favorable aux grandes entreprises et extrêmement complexe à mettre en œuvre pour les plus petites, notamment celles du secteur des services à la personne. Jusqu'où estimez-vous que nous pourrions aller pour amender le texte tout en respectant l'équilibre de cet accord ?

Mme la présidente Catherine Lemorton. On reconnaît dans vos paroles le président de la mission d'information sur Pôle emploi et le service public de l'emploi…

M. Jean-Louis Roumegas. Le groupe écologiste est favorable à la démarche engagée pour renforcer le dialogue social. Alors que le rapport de forces est déjà très défavorable aux salariés, estimez-vous que le dialogue social se déroule dans de bonnes conditions ? Pourquoi observe-t-on une telle division des forces syndicales dans l'appréciation de cet accord, et, dans ce contexte, les organisations favorables à l'accord peuvent-elles le signer dans des conditions satisfaisantes ?

En ce qui concerne la complémentaire santé, la réintroduction de la clause de désignation au niveau des branches n'est-elle pas de nature à créer des monopoles ? Cela ne risque-t-il pas de se faire au détriment de la liberté de choix des entreprises ?

En matière de formation, de nouveaux droits sont ouverts, mais ne faut-il pas aussi revoir la qualité et la pertinence de l'offre ? L'accès des salariés à la formation professionnelle est-il satisfaisant ?

Sur les contrats courts, les mesures envisagées seront-elles suffisantes ? Ne risque-t-on pas de favoriser l'intérim ? Le taux reste à fixer : quel niveau de taxation vous paraîtrait efficace ?

M. Jean-Noël Carpentier. Le groupe RRDP est également favorable à cette démarche de dialogue social, née de la volonté de l'exécutif.

Vous dites que nous sortons d'une logique de confrontation au profit d'une logique de coopération et d'accord gagnant : mais il y a, et il y aura, des divergences, et même des antagonismes, entre le salariat et le patronat, que la loi a d'ailleurs pour rôle de réguler ces relations. Comment, selon vous, entre-t-on dans cette nouvelle ère de coopération que vous évoquez ?

Cette logique de coopération a abouti à plusieurs succès depuis le début du quinquennat, mais ce n'est pas le cas ici : deux syndicats importants n'ont pas signé cet accord, pire ils s'y opposent et le qualifient même de régression. De mon point de vue, il n'y a pas de bons ou de mauvais syndicats : tous ont la volonté de défendre les intérêts des salariés et d'améliorer les conditions de vie et de travail. Or ces désaccords publics troublent nos concitoyens. Comment expliquez-vous ces grandes divergences ? Peut-on imaginer les dépasser à terme ?

Le motif économique du licenciement n'est pas défini par le projet de loi ; il y a un vide juridique, notamment pour les plans de sauvegarde de l'emploi. Pourrions-nous utilement définir cette notion dans la loi ?

Des auditions, il ressort que le raccourcissement de la prescription n'est pas forcément à l'avantage des salariés. Quel est votre point de vue ?

Que pensez-vous de la barémisation prévue dans la procédure de conciliation ?

Enfin, certains font remarquer que vos syndicats ne sont pas représentatifs et qu'ils représentent moins de 50 % des salariés au niveau national. Que répondez-vous à cette objection ?

Mme la présidente Catherine Lemorton. Il me paraît tout à fait inopportun, voire irrespectueux, de parler de petits et de grands syndicats : il y a des syndicats représentatifs, habilités à signer un accord, au sens de la loi.

M. Jean-Noël Carpentier. Je n'ai pas dit cela, madame la présidente.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je suis dans mon rôle en rappelant l'état actuel de la loi.

M. Jean-Noël Carpentier. Mais vous déformez mes propos !

Mme Chaynesse Khirouni. Nous sommes tous d'accord pour réaffirmer la place que doit tenir le dialogue social. La CGT a toutefois soulevé un problème fondamental : il semble que les négociations s'engagent toujours sur la base des propositions du MEDEF ; ne faudrait-il pas revenir sur ce point ?

En matière de sécurisation des parcours professionnels, il existe déjà des dispositifs de financement de la formation, mais ils ne fonctionnent pas bien ; et cela fait une bonne vingtaine d'années que l'on parle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sans que les entreprises la mettent vraiment en place. En quoi l'accord, et la loi, permettront-ils d'avancer sur ces points ?

M. Fernand Siré. L'accord prévoit que tous les salariés disposent d'une assurance complémentaire : ce contrat global supprimera des contrats existants. Il faudra, pour mettre en œuvre cette disposition, des appels d'offres, auxquels tous les Européens pourront concourir : certains organismes étrangers risquent donc d'être choisis. De plus, il faudra prendre en considération les changements d'entreprise, les personnes déjà retraitées… Cela ne risque-t-il pas d'aboutir à créer des problèmes d'emploi dans le secteur des assurances et des mutuelles ? Combien de licenciements y aura-t-il ?

Mme Joëlle Huillier. Aujourd'hui, des accords collectifs en matière de mutuelle santé sont déjà possibles, et ils sont moins onéreux que les contrats individuels. Avez-vous envisagé le cas des retraités qui bénéficient de ces accords de groupe ? Pourront-ils continuer de bénéficier du même régime complémentaire dans des conditions privilégiées, même sans participation de l'employeur ?

Mme Isabelle Le Callennec. Nous avons salué cet accord et le discours très responsable des organisations syndicales signataires.

En matière de contrats, le modèle idéal demeure le CDI – qui, et il faudrait faire œuvre de pédagogie sur ce point, n'est toutefois pas un contrat à vie. Avez-vous débattu d'un contrat unique, ce qui serait plus simple et plus lisible ?

Les DIRECCTE détiendront un pouvoir important ; or, on sait que la définition du motif économique est souvent un sujet d'affrontements. Ce poids qui leur est accordé vous rassure-t-il, ou au contraire vous inquiète-t-il ? Ne risque-t-on pas de créer de fortes disparités régionales ?

Sur les droits rechargeables et sur le compte personnel de formation, par pitié, pensez aux petites et aux très petites entreprises : faites simple et lisible, ne multipliez pas les dispositifs !

Comment sera-t-il possible de mettre en place les droits rechargeables sans creuser le déficit de l'UNEDIC ?

M. Gérard Sébaoun. L'accord définit un « panier de soins », quand le projet de loi renvoie cette définition à un décret. Comment comprenez-vous cette différence ?

Les salariés s'inquiètent des dispositions sur la mobilité. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés, or le projet de loi semble faire référence à l'ensemble des entreprises. Qu'en pensez-vous ?

Enfin, en matière de portabilité de la complémentaire santé, vous faites référence à l'accord national interprofessionnel de 2008, et vous prévoyez une différence d'un an entre les frais de santé d'un côté et les garanties de prévoyance de l'autre. Le projet de loi reprend cette clause. Pourquoi ne pas prévoir un délai unique ?

M. Gérard Cherpion. La clause de désignation, qui n'apparaissait pas dans l'accord, figure en revanche dans le projet de loi. Comment faut-il le comprendre ?

La volonté de renforcer le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est louable, mais l'expertise unique ne risque-t-elle pas de poser problème ?

Il reviendra effectivement à la convention UNEDIC de trouver un équilibre pour mettre en place les droits rechargeables, qui sont une avancée considérable.

Le problème du temps partiel imposé subsiste, mais il n'est pas sûr que la loi puisse lui apporter une solution.

M. Michel Issindou. Merci de votre enthousiasme. Un si grand écart d'appréciation entre les organisations syndicales est pour nous troublant. Le dialogue social réussi, l'ouverture de droits nouveaux, la volonté de maintien dans l'emploi quand la conjoncture est difficile sont des points très nouveaux et très positifs. Toutefois, M. Pierron a lui-même parlé de « marché de dupes » à propos de certaines négociations. Vous faites confiance au dialogue social et l'on ne peut que s'en féliciter, mais vous sentez-vous armés pour les négociations qui vont devoir se dérouler ?

Quelles seraient pour vous les pistes d'améliorations acceptables du projet de loi ?

Mme Véronique Louwagie. On ne peut que se réjouir de la vigueur du dialogue social et du fait que tous les syndicats n'adoptent pas une démarche de pure opposition. Toutefois, si cet accord est un atout, il ne suffira pas à régler tous

les problèmes : les choix du Gouvernement jouent un rôle. Il serait dangereux de présenter cet accord comme la réponse à tous nos problèmes de compétitivité.

Je suis très inquiète des risques que cet accord fait courir aux petites et très petites entreprises. Que leur apporte-t-il ?

Monsieur Pierron, vous avez parlé du rôle d'« investigation » des DIRECCTE : ce terme me gêne ; ne vaudrait-il pas mieux parler d'accompagnement et de contrôle ?

M. Jérôme Guedj. En matière d'encadrement du temps partiel, le plancher fixé à vingt-quatre heures est bien sûr une bonne chose, mais les contreparties sont nombreuses : avenants nombreux, majoration des heures supplémentaires de 10 % seulement même si c'est dès la première heure, définition des horaires réguliers… Ce dispositif vous paraît-il satisfaisant ?

Il est également prévu d'expérimenter, dans trois branches, le CDI intermittent. Les risques sont importants, car un tel contrat, qui n'offre que de très faibles garanties, pourrait devenir une norme : c'est ce que vous redoutiez, monsieur Pierron, dans les colonnes du *Nouvel Observateur* du 9 janvier dernier, en vous opposant fermement à la création de tels contrats. En quoi ne serait-ce pas là une nouvelle forme de précarité ?

M. Gilles Lurton. Aux termes de cet accord, les petites mutuelles – qui emploient bien des salariés – pourraient perdre des contrats. Qu'en pensez-vous ?

Le dispositif des droits rechargeables représente une avancée considérable. Trop souvent, des personnes n'acceptent pas un contrat de travail de peur de perdre leurs droits à l'assurance chômage. Cette mesure leur permettra de reprendre le chemin de l'emploi.

Dans les régions touristiques, comme la mienne, les emplois saisonniers sont irremplaçables pour les entreprises et les collectivités locales. Quelle position faut-il adopter à en matière de taxation des contrats courts ?

M. Bernard Perrut. Si la réduction du chômage et de la précarité constitue un objectif indiscuté, cet accord ne fait pas l'unanimité, loin de la démocratie sociale apaisée souhaitée par le Président de la République. Que pensez-vous des syndicats – CGT et FO – qui y voient l'expression d'une politique sociale à rebours des promesses gouvernementales ou de ceux – comme Solidaires et FSU – qui parlent de régression sociale ?

Certains députés de la majorité souhaitent amender le texte, notamment pour revenir sur la simplification des procédures de licenciement, ou renforcer la taxation des contrats d'intérim ; souhaitez-vous que le texte puisse évoluer ?

Mme Bérengère Poletti. L'accord risque de mettre en difficulté les entreprises et les associations de services à la personne, qui viennent de signer une

nouvelle convention collective et qui augmentent leur masse salariale de quelque 5 %. Ces entreprises auront notamment du mal à faire face aux mesures, par ailleurs salutaires, relatives au temps partiel – qui constitue un véritable problème, notamment pour les femmes – et aux contrats collectifs de complémentaire santé.

Tous les députés qui ne cumulent pas plusieurs mandats sont de fait employeurs de personnel à temps partiel – à mi-temps, voire moins encore. Aussi les questions auxquelles nous faisons face doivent-elles également être considérées pour les autres employeurs.

Mme Catherine Coutelle. En tant que présidente de la délégation aux droits des femmes, je me félicite de l'accord sur le temps partiel. Nous demandons depuis longtemps de renforcer la taxation de ces contrats, pour en limiter l'utilisation.

Existe-t-il des salariés qui ne seraient couverts par aucune convention collective, ni aucun accord professionnel ? Que se passe-t-il dans ce cas ? Beaucoup de négociations étant dévolues aux délégués syndicaux, seront-ils formés à lutter contre la précarité et l'inégalité professionnelle ? La négociation salariale sur l'égalité professionnelle a, en effet, très peu avancé ; l'échéance du 8 mars n'a pas été respectée, et il sera difficile de respecter celle de fin juin, l'ordre du jour n'étant pas encore réellement fixé.

L'effort pour aménager un temps de travail moins éclaté pour les contrats à temps partiel de moins de 24 heures doit être salué ; mais pour les contrats qui excèdent cette durée, les dérogations permettront-elles à nouveau d'organiser des coupures plus longues dans la journée de travail ? Ce problème est particulièrement prégnant dans la grande distribution ; les femmes représentant 80 % des temps partiels, c'est à elles que s'appliquent toutes les dérogations prévues dans le code du travail.

Le paiement des heures complémentaires pose également problème. La majoration de salaire dès la première heure représente un progrès, mais celle-là reste fixe, à 10 %, alors qu'auparavant, si les premières heures complémentaires ne donnaient lieu à aucune majoration, celle-ci s'élevait à 25 % pour les suivantes. Les salariés n'y gagnent donc pas forcément. Enfin, lorsqu'un avenant au contrat augmente la durée du travail, les heures effectuées en plus ne sont pas majorées.

M. Rémi Delatte. Ce projet de loi représente des avancées réelles en termes de flexibilité – gage de la compétitivité de nos entreprises – et de sécurisation des parcours professionnels. Pour autant, pour certaines entreprises – comme celles de services à la personne –, il faudra en appliquer les dispositions avec discernement. Ces entreprises tiennent une place importante dans l'économie de notre pays et jouent un rôle humain inestimable auprès des personnes âgées. Fragilisé notamment par l'évolution annoncée de la TVA, ce secteur sera incapable d'assumer certaines mesures du texte, comme la généralisation de la complémentaire santé ou le minimum des 24 heures hebdomadaires de travail.

Pourrait-on aménager une dérogation pour ce secteur, en y étendant par exemple le régime dérogatoire que le texte prévoit pour les employeurs particuliers ? Si l'on ne fait rien, on verra le recours au travail illégal augmenter. Par ailleurs, beaucoup d'entreprises se retrouveront en cessation d'activité, sauf à répercuter le coût de la mesure sur le prix de leurs services, alors que leurs clients âgés ne disposent souvent que de revenus très faibles.

Mme Hélène Geoffroy. La progression de la participation des salariés pourrait-elle améliorer la représentativité des syndicats et remédier à la défiance réciproque entre les chefs d'entreprise et les salariés ? Les outils prévus par le texte sont-ils suffisants pour associer les salariés à la stratégie de l'entreprise – quelle qu'en soit la taille –, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?

Enfin, les auditions ont fait apparaître les inquiétudes sur la fragilisation des salariés et la possibilité d'augmentation des contentieux, notamment sur la question de la mobilité, mais également des procédures de licenciement et du barème des indemnités. Ces processus sont-ils suffisamment sécurisants pour les salariés ? Peuvent-ils améliorer le dialogue ?

M. le vice-président de la CFTC. La pluralité syndicale est aussi normale que la pluralité politique ; il ne faut donc pas s'étonner des divergences d'analyse entre les différents syndicats. Durant les dernières décennies, la CGT a rarement signé un texte majeur, bien qu'elle en ait souvent revendiqué la paternité et qu'elle l'ait défendu corps et âme par la suite. Il en va ainsi des comités d'entreprise – lieu de concertation entre le patronat et les représentants des salariés –, qui n'existeraient pas si on l'avait suivie.

Nos divergences renvoient aux différentes formes de syndicalisme : loin de l'opposition systématique, la CFTC défend un syndicalisme d'engagement. Hommes et femmes, dans toute leur complexité, les patrons ou les ouvriers ne sont pas uniformément bons ou mauvais. La pâte humaine est plus complexe, et s'il se trouve toujours des personnes pour essayer de contourner les textes, l'on ne saurait s'y arrêter, sous peine de voir la société se figer, se scléroser et mourir. Nous faisons donc le pari d'avancer avec tous les gens de bonne volonté ; les autres ont le droit de faire d'autres choix.

Cette négociation a pourtant montré que malgré nos différences, le camp syndical était plus uni que son homologue patronal, dont nous avons observé les conflits. Le rapport de forces n'épouse pas le clivage entre les syndicats d'un côté et le patronat de l'autre ; la réalité est plus complexe.

Nos efforts nous ont permis d'aboutir à un accord. Pourtant, sur certains points – comme les droits rechargeables –, celui-ci entraîne d'autres négociations ; à nous de le porter et de le faire vivre. Parmi les points auxquels nous étions opposés figure le titre V qui porte sur la rationalisation des procédures de contentieux judiciaires. Mais le patronat y tenait absolument, notamment les

petites entreprises regroupées au sein de l'UPA – dont la signature de l'accord prouve d'ailleurs que les très petites entreprises (TPE) et les PME y trouvent leur compte. Certes, on peut regretter que le délai de prescription pour les réclamations liées au contrat de travail, auparavant de cinq ans, ait été diminué. Pourtant, ayant obtenu par ailleurs des avancées substantielles, nous devions faire une concession, afin d'arriver à faire vivre un accord qui servira à tout le monde. La réaction positive des agences de notation atteste qu'il est bon pour notre pays, et donc également pour les entreprises et pour les salariés.

S'agissant du choix entre l'accord majoritaire et l'homologation dans la procédure de licenciement, nous penchions pour la première solution, qui constitue un engagement. Certes, il est plus difficile de signer un accord dans un contexte morose que dans une conjoncture favorable ; mais nous devons assumer notre rôle quel que soit le moment. Le patronat a avancé – non sans raison – que dans certains cas, les salariés ne voudront rien céder. Pourtant, l'homologation n'équivaut-elle pas à l'autorisation administrative de licenciement ? Il est, à cet égard, étonnant que ceux qui réclament le retour à cette autorisation n'y voient pas une avancée : l'homologation redonne une place aux pouvoirs publics, et puisque les licenciements sont en partie supportés par la communauté nationale, il est logique que ses représentants aient un droit de regard sur la procédure, afin d'éviter les excès et les abus. Il est enfin normal que l'administration puisse examiner la réalité du motif économique, et il serait faux de l'imaginer en monstre souhaitant la mort des entreprises. Le dispositif final me semble donc assez équilibré.

Les moyens humains de la DIRECCTE doivent être renforcés, sous peine de la voir privilégier quelques dossiers essentiels, laissant de côté d'autres tâches. Il faudrait assurer à ses personnels une solide formation économique et pratique, afin qu'ils disposent d'une connaissance fine de la vie de l'entreprise. C'est là qu'il faut chercher les réponses à vos questions : certes, certains patrons feront tout pour ne pas respecter l'esprit et la lettre du texte ; mais des centaines de milliers d'autres feront les choses correctement. Ayant commencé à travailler à l'âge de 16 ans et demi, j'ai connu des patrons exécrables comme excellents ; les enfermer dans une case idéologique constituerait une erreur profonde. Faisons confiance à la pâte humaine !

La mobilité représente un point essentiel et difficile de l'accord. J'ai travaillé pendant un temps dans une entreprise qui fabriquait des cartes perforées ; le jour où celles-ci n'existaient plus, tous les salariés auraient pu se retrouver au chômage, sans autres compétences. La mobilité professionnelle consiste à prendre le problème en amont, en formant les salariés pour leur permettre d'évoluer vers d'autres activités, sauvant ainsi leurs emplois. La mobilité géographique peut se révéler nécessaire, mais l'approche doit être équilibrée : transférer des salariés d'un site à un autre, distant de trois kilomètres, ne paraît pas outrancier ; les déplacer de Strasbourg à Marseille l'est beaucoup plus. Mais l'on ne peut pas entrer dans ces détails dans un accord interprofessionnel national ; c'est pourquoi celui-ci est rédigé de façon à laisser aux équipes de terrain la capacité d'apprécier ce qui est juste et raisonnable.

La taxation des contrats courts concerne les contrats de confort et non ceux de bon sens comme les remplacements pour congés maternité ou congés d'absence pour maladie, ou encore les vendanges. Ne seront taxés que des CDD abusifs où un poste fixe voit se succéder des salariés en contrat court, comme souvent à La Poste. Nous souhaitons renchérir le coût du travail pour ce type de CDD, afin de permettre à davantage de salariés de bénéficier d'un CDI qui constitue une sécurisation importante dans la mesure où il permet, par exemple, de bénéficier plus facilement d'un crédit ou de louer un appartement. L'accord prévoit également de baisser le coût du travail en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI. Il n'y a pas là d'incohérence, car le but n'est pas de renchérir le coût du travail, mais de diminuer la précarité. On peut donc très bien augmenter le coût des contrats courts pour les rendre moins attractifs, tout en diminuant celui des CDI. S'il existe un volant incompressible de précarité utile à la société comme aux personnes qui en font le choix, le volume actuel relève clairement d'un excès.

L'intérim – qui fait actuellement l'objet d'une négociation – n'a pas été traité dans l'accord, suivant le souhait de la partie patronale. L'intérim représente pourtant un surcoût, ce qui devrait inciter les chefs d'entreprise à l'éviter ; ce pari me semble fondé.

En ce qui concerne le barème des prud'hommes, je vous invite à bien lire le texte de l'accord, qui précise que les parties « *peuvent* » y avoir recours, là où le patronat voulait écrire « *doivent* ». Le barème est donc indicatif et non obligatoire : en cas de contentieux, on peut se mettre d'accord – ou non – sur ses montants ; on peut opter pour un tarif supérieur ou inférieur. Si l'accord ne mentionne pas explicitement le caractère indicatif du barème, c'est que dans une négociation, il ne faut pas faire perdre la face à son partenaire. Ayant vidé une disposition de sa substance – comme c'est le cas pour le barème –, nous nous sommes abstenus d'y insister. J'espère que dans le projet de loi, le terme « peuvent » sera conservé, afin de garder l'esprit de l'accord.

Cet accord constitue un facteur de stabilité dans le long terme. Il est favorable aux grandes entreprises, sans être défavorable aux petites. Vous avez été plusieurs à évoquer le cas des personnels de services à la personne ; mais il faut également tenir compte des 4 millions de salariés qui ne sont pas couverts par une complémentaire santé et qui, sans pouvoir aller chez le dentiste, finissent par se faire arracher des dents à l'hôpital – ce qui ne les favorise évidemment pas ensuite dans leur recherche d'emploi. Une femme seule qui vit à Paris avec un salaire légèrement supérieur au salaire minimum ne peut pas se faire soigner aujourd'hui. Certes, toute réponse est imparfaite, mais les avantages de cet accord l'emportent largement sur ses effets néfastes – qu'il faut néanmoins regarder de près. Les entreprises de service à la personne – notamment aux personnes âgées – sont importantes, mais l'on ne peut pas laisser 4 millions de personnes dans une précarité de santé qui nuit à l'ensemble de la société ; il s'agit d'un véritable choix social. De plus, l'augmentation des coûts des entreprises de service à la personne à la suite des mesures de ce texte devrait se révéler modérée.

S’agissant de notre représentativité, à la fin du mois, la CFTC sera sûrement toujours représentative du point de vue légal. On a essayé de nous tuer plus d’une fois depuis notre création en 1919, mais le syndicat chrétien est aussi celui de la résurrection. Quant à notre poids dans l’action, le texte de l’accord reprend des idées que l’on défend depuis des décennies. Ainsi, l’attachement des droits au salarié et non plus à l’entreprise est une revendication de la CFTC depuis plus de dix ans. Perdre tous ses droits en quittant une entreprise ne favorise pas une évolution professionnelle satisfaisante ; garder des droits permet une véritable mobilité, choisie et sécurisée. La participation représente une autre de nos revendications. Nous pesons donc, et continuerons à peser, dans le champ social.

Il faudra développer davantage la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans doute en lien avec les régions. Nous sommes favorables à la territorialité, notamment dans les bassins d’emploi.

Entre la logique de la confrontation et celle de la coopération, chacun doit faire un choix. Plutôt que d’insister sur les divergences, je crois pour ma part à la prise de responsabilité commune. Certes, comme j’ai pu l’observer dans ma vie professionnelle, les salariés et les patrons peuvent avoir des intérêts divergents : le salarié veut obtenir une augmentation de salaire, là où le chef d’entreprise doit respecter les équilibres financiers. Mais la convergence – la volonté de faire vivre l’outil et la communauté de travail – est bien plus importante. Le rapport de forces peut exister, mais ne se réduit pas forcément à une opposition systématique ; nous souhaitons avancer sans nous situer dans le camp du « non » permanent, celui de la sclérose.

Les syndicats ont le droit de s’opposer à cet accord au nom de leur idéologie. Mais prenez l’exemple des deux usines de pneumatiques situées à côté d’Amiens, *Goodyear* et *Dunlop*, qui appartiennent au même groupe et se trouvent à quelques centaines de mètres l’une de l’autre. Dans la première, un syndicat majoritaire s’oppose depuis des années à tout accord ; cette usine est morte. Dans la seconde, c’est la CFTC qui est devenue majoritaire ; les salariés de cette usine ont accepté de faire des efforts en contrepartie d’investissements dans un bassin sinistré. Ils ont eu raison : mieux vaut sauver des milliers d’emplois plutôt que de mener les salariés et leurs familles dans le mur par idéologie. C’est la force de la négociation, de la concertation et de la responsabilité par rapport à la faiblesse du « non » systématique.

Même s’il n’est pas défini dans le projet de loi, le motif économique l’est dans le code du travail ; il n’y a donc pas de vide juridique. Contractualiser le plan social ne revient pas à contractualiser le motif économique.

La CGT considère que prendre les propositions patronales comme cadre constitue un problème ; mais elle était libre de venir avec son propre texte, comme l’ont fait la CFTC et la CFDT. Elle seule est responsable de sa méthode de négociation.

Certains dispositifs de financement des formations sont, en effet, mal ou pas utilisés, et il faudrait en améliorer la gestion.

Les dispositifs de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sont parfois insuffisants, et l'accord cherche à les développer à l'aide de nouveaux outils, notamment en renforçant le poids des institutions représentatives du personnel. L'objectif est d'apporter des améliorations là où c'est nécessaire, car dans certaines entreprises, le système fonctionne plutôt bien.

La polémique sur les assureurs et la complémentaire santé soulève un point juste. Ne nous voilons pas la face : il s'agit d'un gros « *business* » qui met en jeu des intérêts puissants. Mais je souhaite, pour ma part, que les 4 millions de salariés, qui ne sont aujourd'hui pas couverts pas une complémentaire santé collective, le soient demain. Or, lors d'un accord à l'échelle d'une branche professionnelle, l'on obtient de meilleurs tarifs et de meilleures prestations que lors d'une démarche isolée. Certes, il faut veiller à ce que les appels d'offre soient transparents ; mais le choix individuel de la complémentaire serait insoutenable pour les PME, comme l'UPA l'a bien compris. Il faut simplement éviter que cette protection globale ne conduise pas au maintien ou à la mise en place de monopoles ; il s'agit, comme toujours, d'un équilibre à trouver.

Nous n'avons pas discuté d'un contrat unique ; le CDI doit rester la norme et le CDD, l'exception. Le CDI représente donc déjà un contrat unique, avec les exceptions que constituent les CDD de bon sens.

Enfin, les excès et les risques attachés à la notion de mobilité suscitent des inquiétudes ; mais la vie consiste à prendre des risques, en essayant de les encadrer au maximum.

Mme la secrétaire nationale de la CFE-CGC. Les raisons pour lesquelles nos collègues n'ont pas signé l'accord leur appartiennent ; nous essayons, pour notre part, de vous convaincre du bien-fondé de nos positions. Ce contexte nous amène à faire de nos relations avec les autres syndicats un éclairage particulier. Pourtant, en 2011, c'est tous ensemble que nous avons négocié l'accord relatif à l'UNEDIC ou les accords pour l'emploi des jeunes, sans problèmes de représentativité ni de majorité de signatures. Nous nous connaissons bien et sommes capables de travailler ensemble. Aussi ne critiquons-nous pas les positions de nos collègues qui n'ont pas signé l'accord.

Dans le cas présent, nous faisions face à une difficulté particulière, la feuille de route nous imposant de lutter contre la précarité, de renforcer le dialogue social et de sécuriser les procédures de licenciement. Si la croissance économique était au rendez-vous et le niveau du chômage, moindre, si nous ne devions pas travailler vite afin de pallier les difficultés tant conjoncturelles que structurelles des entreprises, nous aurions pu adopter une autre démarche, laissant aux autres partenaires sociaux le temps d'évoluer, pour parvenir, au bout d'un an de réflexion, à un compromis commun. Mais dans la situation économique tendue

que nous connaissons, il nous fallait trouver, avec le MEDEF, la CGPME et l'UPA, des solutions urgentes. C'est pourquoi, même imparfait, cet accord pragmatique devait être signé, afin de donner lieu le plus vite possible à des effets concrets.

Certains de ces effets seront rapides, d'autres moins, car les branches s'empareront de l'accord pour en adapter les grands axes à leur situation qu'elles connaissent mieux que quiconque. Le respect des entreprises et des salariés exige, après l'étape de la vision interprofessionnelle, de passer le relais aux branches et de leur laisser le temps de bien appréhender chaque sujet : le temps partiel, les contrats intérimaires, etc. Rien ne se fera sur le terrain sans la signature d'un accord.

Au-delà de la professionnalisation, certes nécessaire, des élus – qui pourront au demeurant faire appel à des experts –, la base de données leur fournira des possibilités nouvelles, devenant l'outil de partage des informations entre l'entreprise et les salariés. Quand le chef d'entreprise affirmera subir une baisse de compétitivité ou ne pas retrouver un coefficient d'exploitation normal, le salarié pourra le faire vérifier par son expert-comptable. La force de cet accord réside dans le dialogue social et dans cette base de données.

Les mots et les articles ont un sens précis. S'agissant de la mobilité, nous avons d'abord discuté de kilomètres et de délais de déplacement ; si nous avons décidé d'abandonner ces notions, c'est que celle de « *conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale* » nous est apparue plus à même d'assurer, au sein de l'entreprise, une définition judicieuse de la distance. Nous travaillons d'ailleurs actuellement, avec toutes les organisations syndicales, sur la qualité de vie au travail ; ce concept obéit donc à une vraie logique et possède une véritable transversalité. En l'absence d'un accord, c'est la loi existante sur la mobilité qui s'appliquera, les plans de départ volontaire, de mobilité et de compétitivité faisant déjà partie des pratiques. Il faudrait en revanche éviter de créer un effet d'aubaine, en rappelant que ce principe de mobilité interne caractérise des mesures « ne comportant pas de réduction d'effectifs » ; ces termes, plutôt que « sans projet de licenciement », sont fondamentaux. Cette phase de mobilité au moment de la modernisation de l'outil ne doit pas impliquer de licenciements, c'est pourquoi la CFE CGC, rejointe et soutenue par ses collègues, a insisté qu'en cas de refus du salarié, il s'agirait d'un licenciement économique individuel ouvrant le droit au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), contrairement aux dispositions du projet initial tout comme aux accords de maintien dans l'emploi.

Nous touchons là au véritable avantage du dialogue social. Lorsque des organisations syndicales décident de réformer, cette prise des responsabilités demande du courage ; mais elles gagnent toujours plus que ne leur aurait apporté une simple loi ou le refus de négocier. Cet accord a été nourri de l'ensemble de nos contributions. Certes, le MEDEF a proposé un texte initial, mais sa première version a été rejetée en bloc. Lors de la négociation sur l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les cinq organisations syndicales avaient soumis à la

discussion leur propre texte, considérant que celui du MEDEF était trop éloigné de leurs aspirations. Dans le cas présent, nous avons décidé de retravailler la seconde version du MEDEF. Nos contre-propositions l'ont profondément modifiée : l'article définitif sur les accords de maintien dans l'emploi ne ressemble absolument pas à sa version initiale. C'est donc aux organisations syndicales de remodeler le texte comme elles le souhaitent.

En matière de droits rechargeables, le déficit de l'UNEDIC a été évoqué dès la dernière négociation de la convention, lorsque nous avons mis en place la filière de quatre mois – qui s'est révélé un formidable soutien dans la crise économique de 2008-2010. Nous nous plaçons dans la logique de cette avancée des droits, en toute responsabilité. Tous négociateurs au sein de l'UNEDIC, nous savons que son déficit s'élèvera à 18 milliards d'euros fin 2013 ; le groupe paritaire déjà en place doit travailler sur la mise en œuvre du dispositif des droits rechargeables sans perdre ces chiffres de vue.

S'agissant du contrat unique, le rapport Cahuc est régulièrement ressorti des tiroirs. À l'époque de la croissance économique, un tel contrat était inutile ; aujourd'hui, le CDI doit rester la norme. La feuille de route initiale visait d'ailleurs à redonner au CDI sa véritable logique, et c'est ce que nous avons cherché à faire à travers cet accord.

M. le secrétaire national de la CFDT. Il nous faut articuler démocratie sociale et démocratie politique, dans le respect de la place et de la légitimité de chacune : c'est dans cet esprit que le débat parlementaire doit compléter et préciser cet accord. Ainsi, les partenaires sociaux n'ont pas la compétence de régler entièrement, par la négociation, la question de la reprise de sites ou celle des actionnaires salariés, ces mesures excédant le périmètre du code du travail. Mais même pour les dispositions relevant pleinement de ce code, les parlementaires doivent pouvoir largement amender le texte, du moment où, comme vous l'avez souligné, ils en respectent l'esprit. Le compromis obtenu, en effet, ne doit pas être remis en cause, sous peine de discréditer l'idée même de dialogue social, car si la loi abroge l'accord, les partenaires sociaux ne verront plus l'intérêt de s'engager dans la négociation à l'avenir.

Cet accord ne règle pas le problème de la compétitivité et de la performance de l'économie française ; il y participe seulement. C'est pourquoi nos trois organisations syndicales et les trois organisations patronales ont signé, en 2010, un texte sur la compétitivité aux propositions concrètes. Ces mêmes organisations signeront d'ici deux à trois mois une délibération économique sur la définition des moteurs de croissance du futur, capables de redresser l'industrie française. Ce texte contractualisé, qui se situera dans la perspective du pacte de compétitivité, rejoint les conclusions du rapport Gallois, tout en lui étant supérieur : plus précis, il s'appuie notamment sur des indicateurs comparatifs de compétitivité en Europe. La CGT et FO – dont je respecte le choix – refusent pour leur part de participer à la délibération économique, estimant qu'en tant qu'organisations syndicales, elles n'ont pas à considérer les aspects économiques,

pourtant indissociables de l'aspect social dès lors que l'on aborde la question de la performance et de la compétitivité.

Il est par ailleurs regrettable que cet accord serve d'alibi au règlement des problèmes internes de certaines organisations, tant syndicales que patronales. Nous serons vigilants sur son instrumentalisation au service des luttes de pouvoir ou de succession, à la CGT comme au MEDEF.

Cet accord relève enfin d'un compromis entre les organisations patronales elle-mêmes : sur les clauses de désignation de la mutuelle, par exemple, il a fallu arbitrer entre le MEDEF et l'UPA, et entre le lobby des assurances et celui des mutualistes.

Il vous appartient de forger votre propre avis, mais contrairement à ce qu'affirment la CGT et FO, si vous transformez cet accord en une loi, il amènera immédiatement de nouveaux droits, alors que la flexibilité relèvera de la négociation et d'accords majoritaires. Le patronat souhaitait pour sa part l'inverse : la flexibilité tout de suite, et les nouveaux droits demain. Mais le dialogue social, le débat et l'articulation de la démocratie sociale et politique devraient rendre les nouveaux droits immédiatement effectifs, même si certaines dispositions devront encore être précisées.

Pour entrer dans le détail, l'article 1er portant sur la couverture complémentaire santé nous convient. Pour les salariés non couverts par des conventions collectives – dont la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) pourrait vous communiquer le nombre –, l'accord prévoit un panier minimum de soins qui devrait donner lieu à un décret. Nous n'avons pas abordé dans l'accord le problème du régime d'Alsace-Moselle, dont le règlement devra passer par des décrets d'exclusion ; nous vous en laissons la responsabilité. Je vous livre aussi une autre information : une lettre de patrons nous a également alertés sur la question de l'agriculture et de l'agroalimentaire : les salariés des petites entreprises et exploitations craignent d'être exclus de l'accord à cause des dispositions spécifiques du code rural sur la complémentaire santé.

Nous sommes très satisfaits du compte personnel de formation prévu à l'article 2 ; mais nous ne pouvions pas aller trop loin sur cette question car une négociation est en cours, qui doit déboucher sur un projet de loi sur la formation professionnelle. Ce sujet touche à l'évolution de l'école, à la décentralisation et à bien d'autres textes en cours de discussion au Parlement ; il nous est donc apparu raisonnable de préciser que le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne, et que tout salarié doit avoir la possibilité de se former de la sortie de l'école à la retraite, sans entrer dans le détail des mécanismes de gouvernance et de financement.

L'article 3 sur la mobilité externe nous convient tout à fait. Quant à l'article 4, il est essentiel à l'accord : la base de données permettra aux salariés

d’accéder non seulement aux éléments sociaux, mais également aux informations relatives à la stratégie, à l’investissement, et à l’utilisation par l’entreprise des crédits et des aides publiques – point particulièrement sensible, comme en atteste le débat sur le détournement possible des 20 milliards d’euros qui pourraient servir à rémunérer les dividendes et non à investir. Disposer de ces éléments en amont de toute décision permettra aux institutions représentatives du personnel de donner leur avis, créant une culture d’anticipation. Nos baromètres montrent que les fonctionnaires comme les salariés du privé s’inquiètent pour leur emploi. En donnant une perspective à trois ans, par rapport au territoire et aux concurrents de l’entreprise, ainsi qu’aux enjeux industriels et technologiques auxquels elle fait face, la base de données éclairera sur son orientation, ses choix d’investissement et sa politique. Pallier le manque de visibilité actuel permettra de rassurer les salariés. Il faudrait en revanche corriger une coquille : cette base de données devrait être ouverte non seulement aux élus des comités d’entreprise, mais également aux délégués du personnel.

Nous sommes d’accord avec les dispositions relatives à l’expertise. Quant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), si l’avant-projet de loi allait trop loin en prévoyant une instance unique, le texte actuel revient à une conception plus modérée : sans remettre en cause le rôle des CHSCT locaux, il permet de recourir à une expertise unique au lieu d’en mener dix sur le même sujet. Cette version, qui reprend les termes de l’accord, nous convient parfaitement.

À l’article 5, nous souhaitions baser la participation des salariés aux conseils d’administration sur la représentativité, mais nous acceptons que la loi reprenne les trois possibilités actuelles – l’élection, la désignation par les institutions représentatives du personnel et le mandatement. Il faudrait en revanche préciser, si cela est possible juridiquement, que ces salariés – qui s’exprimeront sur des sujets sensibles – seront protégés. Nous voudrions également que l’assemblée générale des actionnaires, qui choisira ces modalités de désignation, dispose de l’avis du comité d’entreprise et décide en connaissance de cause. Notre amendement en ce sens n’avait pas été retenu, mais il serait préférable que cette décision ne relève pas du seul employeur, même si l’avis du comité d’entreprise reste purement indicatif.

Nous sommes satisfaits des articles 6 et 7. Les temps partiels directement reliés à un employeur individuel sont exclus du périmètre de l’article 8. Contrairement à une association, capable de trouver un deuxième emploi à son salarié – qui peut ainsi travailler à temps complet en cumulant plusieurs contrats à temps partiel –, un employeur qui a besoin d’un jardinier ou d’une aide à domicile ne pourra pas fournir ce socle de 24 heures de travail.

L’article 9 nous convient. L’article 10, en revanche, n’est pas conforme à l’esprit de l’accord. Privilégier la culture d’anticipation en matière de mobilité interne – en lien avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) – consiste à organiser, tous les trois ans, à partir de la base de données,

une négociation sur la politique sociale du groupe, et prévoir la mobilité géographique et technique à venir. Il est ainsi essentiel de préciser que cette mobilité doit s'effectuer sans baisse d'effectifs, et non en dehors de tout projet de licenciement, comme le stipule le texte actuel. Le récent accord conclu chez Renault prévoit, par exemple, des plans de départ volontaire, donc une diminution des effectifs. Si cet accord défensif visant à sauver l'entreprise est en l'occurrence nécessaire, il ne s'inscrit pas dans une politique sociale renégociée tous les trois ans. Laisser le texte en l'état, c'est prendre le risque de voir les effectifs fondre sans licenciements économiques, par le biais des départs volontaires ou des départs à la retraite. Les termes exacts de l'accord doivent donc être repris.

Nous n'avons rien à dire sur les articles 11 et 12. Quant à l'article 13, nous n'avons pas tranché la question de savoir si la négociation doit impérativement intervenir avant l'homologation. Le patronat peut être tenté de privilégier cette dernière, pariant sur le fait que les DIRECCTE, manquant de moyens, tamponneront automatiquement les formulaires. Or, aller directement vers une homologation serait contraire à l'esprit de l'accord qui cherche avant tout à renforcer le dialogue social et la négociation. Mais les DIRECCTE ne pourront pas assurer ces nouvelles tâches à effectifs constants et à compétences égales : leurs moyens doivent être augmentés si l'on veut que leur contrôle comprenne une forme d'investigation. La base de données comprenant des informations financières, les DIRECCTE, qui y auront accès, pourront moduler les plan de sauvegarde de l'emploi en fonction des moyens des groupes, ce qui coupera court aux licenciements boursiers.

Nous sommes d'accord avec la formulation des articles 14 et 15. Mes collègues ont déjà tout dit sur l'article 16, relatif au barème. S'agissant de l'article 17, la CGPME exige de différer d'un an la mise en œuvre des institutions représentatives du personnel dans les petites entreprises ; il faudra organiser une discussion tripartite pour essayer de définir le contenu d'un décret – tâche qui s'annonce difficile.

S'agissant de l'article 18, l'accord prévoit une évaluation du dispositif au bout de deux ans ; nous souhaitons qu'à cette fin, une commission paritaire soit mise en place dans chaque branche concernée. La CGPME souhaitait généraliser les CDI intermittents, tout comme le MEDEF, les CDI de projet. Or, ces derniers – qui existent depuis 2008 dans quelques secteurs travaillant à l'exportation – risquaient de générer une grande précarité. Actuellement, les entreprises de nettoyage de bureaux ou les sociétés d'informatique établissent un contrat commercial avec leur client ; lorsque ce contrat arrive à terme, l'entreprise retrouve pour ses salariés un nouveau chantier. Avec des contrats de projet, le terme du contrat commercial mettrait fin au contrat de travail des salariés, sans que ceux-ci bénéficient des droits afférents. Le MEDEF a fini par retirer ce dispositif. Nous ne souhaitions pas davantage généraliser les contrats intermittents, également générateurs de précarité. Pour garder la CGPME parmi les signataires, nous avons proposé d'organiser une expérimentation de deux ans dans trois branches, avec une évaluation à la clé, afin de continuer ou d'arrêter

l'expérience en fonction du résultat. Alors que la CGPME voulait implanter le dispositif dans l'hôtellerie-restauration, la branche l'a refusé, ce type de contrat ne répondant pas à ses besoins. Parmi les branches retenues, les chocolatiers et le commerce d'articles de sports utilisent déjà des contrats intermittents par le biais des accords de branche. En revanche, nous accompagnerons et évaluerons leur mise en place dans la branche de la formation professionnelle hors langues, où ils représentent une nouveauté. En somme, il nous a été difficile de trouver des branches à la fois preneuses de ces contrats intermittents et adhérentes à la CGPME. Le texte résulte donc d'un compromis de bonne volonté des signataires.

En conclusion, j'insiste à nouveau sur la nécessité de donner à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) une dimension d'anticipation, en précisant que la mobilité interne doit se faire sans baisse d'effectifs. N'oubliez pas également qu'une négociation est en cours sur la qualité de vie au travail, l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation des temps ; elle complétera utilement cet accord, tous deux étant sources d'avancées dans la sécurisation de l'emploi et le recul de la précarité dans l'entreprise.

Mme la secrétaire nationale de la CFE-CGC. Certains ont évoqué l'abandon que représenterait la réduction des délais de prescription, mais c'est le lot de toute négociation : on n'obtient pas tout ce que l'on rêvait d'avoir ; mais en même temps, on réussit à supprimer certains points dont on ne voulait pas. Nous avons ainsi réussi à faire retirer beaucoup de propositions initiales, notamment une partie du titre V comportant bien des libéralisations. Nous avions maintenu le blocage sur les délais de prescription le plus longtemps possible, car le MEDEF proposait à l'origine de les réduire à un an seulement. Notre idée de dissocier les motifs a permis d'obtenir un délai un peu plus court – deux ans – sur les motifs de rupture du contrat, et un peu plus long – trois ans – sur les salaires. Certes, c'est moins que ce qui existait auparavant, mais en fin de négociation, il faut savoir abandonner des revendications pour parvenir à un équilibre.

M. le vice-président de la CFTC. Comme vous pouvez le constater, nous sommes tous les trois d'accord sur l'essentiel.

L'article 12, relatif aux accords de maintien dans l'emploi, prévoit une clause pénale si l'employeur ne respecte pas ses engagements. Dans le projet de loi, tel qu'il est rédigé, cette clause se limite au non-respect du maintien des salariés dans l'emploi, donc au licenciement. Dans l'accord, en revanche, cette clause s'applique à tout manquement à l'accord de maintien dans l'emploi, par exemple à un changement d'horaires. Il faudrait corriger cet écart.

L'article 13, qui traite de l'homologation, fait également l'objet d'une confusion. Il prévoit ainsi, en cas d'annulation d'une décision de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, que les salariés reçoivent une indemnité au moins égale à six mois de salaire, alors que cette indemnité s'élève aujourd'hui à douze mois, l'indemnité de six mois relevant pour sa part des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Quant aux contrats intermittents, la CGPME en a fait un point de blocage, alors même qu'il nous a été difficile de trouver trois branches intéressées. Le texte final est donc vidé de toute substance, les nouveautés qu'il introduit ne touchant quasiment personne.

M. le secrétaire national de la CFDT. Les salariés des très petites entreprises ont beaucoup à gagner avec cet accord. Ils bénéficieront, comme tous les autres, de l'attachement des droits à la personne et profiteront de la mutualisation entre les petites et les grandes entreprises, notamment en matière de couverture complémentaire santé.

À l'heure de la décentralisation, cet accord ouvre également la voie au dialogue social sur le renforcement de la place des territoires, qui prendront par exemple en charge la formation ou le conseil en évolution professionnelle.

La CFDT s'oppose à l'idée d'un contrat unique. L'activité connaît des périodes de surcroît, certains emplois sont saisonniers, et beaucoup de productions industrielles, cycliques. Ces différents moments d'activité nécessitent différents volumes de personnels, rendant plusieurs contrats – CDI, CDD, intérim – nécessaires. Un CDI unique devrait nécessairement tenir compte de la saisonnalité et des cycles, et donc comporter une part d'assouplissement ; une telle évolution serait pire que l'existence de trois contrats distincts.

Quant à ceux qui dénoncent l'accord comme minoritaire en pariant sur le fait que fin mars, certaines organisations ne seraient plus représentatives, ils ne s'appuient sur rien de réel. Signé par trois organisations sur cinq, l'accord est aujourd'hui légalement majoritaire ; à l'avenir, la représentativité procédera de la consolidation, au niveau national, des élections aux comités d'entreprise, et personne ne sait encore quelles organisations seront majoritaires. Ceux qui se risquent aux spéculations instrumentalisent l'enjeu, usant de l'ancienne grille pour parler de la représentativité de demain.

En revanche, les parlementaires devraient réfléchir à la question de la représentativité patronale !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les trois syndicats signataires – et représentatifs – ont accepté d'être auditionnés ensemble, alors que la CGT et FO font chacune l'objet d'une audition séparée. Il ne faut y voir aucune différence de traitement : il nous a simplement été impossible de trouver une date d'audition commune pour ces deux derniers syndicats.

En ce qui concerne la décentralisation et la formation professionnelle, notre Commission se saisira naturellement pour avis.

Je vous remercie, madame, messieurs, pour vos réponses.

3. Audition de la CGT, organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

La Commission entend la CGT, organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, représentée par M. Thierry Lepaon, Mmes Francine Blanche et Agnès Le Bot, membres de la commission exécutive confédérale, et Mme Anne Braun, conseillère juridique, au cours de sa troisième séance du mercredi 13 mars 2013.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous poursuivons nos auditions concernant le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Nous avons reçu, hier, les ministres Michel Sapin et Thierry Repentin, et, ce matin, les négociateurs des trois organisations syndicales de salariés qui ont signé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier, à savoir la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

Il m'a semblé nécessaire d'entendre également les deux organisations syndicales qui, certes, n'ont pas signé l'accord national, mais ont participé jusqu'au bout à la négociation. À ce sujet, mon intention initiale était, comme ce fut le cas ce matin pour les organisations signataires, de réaliser une audition commune de la CGT et de FO, mais des problèmes d'agenda de nos interlocuteurs m'ont conduite à retenir le principe de deux auditions séparées – FO ne pouvait être présente cet après-midi, et la semaine prochaine la CGT tient son congrès à Toulouse.

Nous recevons donc cet après-midi les représentants de la CGT en la personne de Mme Agnès Le Bot, secrétaire confédérale, accompagnée de M. Thierry Lepaon et Mme Francine Blanche, responsables nationaux, et de Mme Anne Braun, conseillère fédérale.

Mesdames, messieurs, vous nous direz quelle est votre vision globale de l'accord et pour quelles raisons vous avez décidé de ne pas le signer.

Même s'il est largement lié à l'appréciation que vous portez sur l'accord, quel est votre sentiment sur le projet de loi et sur la manière dont il retranscrit l'accord ? Vous a-t-il, sur certains points, apporté quelques apaisements ?

M. Thierry Lepaon, membre de la commission exécutive confédérale. Je vous remercie d'avoir fait le choix d'auditionner l'ensemble des organisations syndicales de salariés, y compris celles qui n'ont pas signé l'accord du 11 janvier dernier.

Le dimanche 6 mai 2012, François Hollande était élu Président de la République. À cette occasion, la commission exécutive confédérale de la CGT déclarait : « *Le résultat de l'élection présidentielle exprime un "désaveu" pour le président sortant. Sa politique autoritaire et antisociale, son passage en force sur*

la réforme des retraites et sa façon de gouverner sont maintenant clairement sanctionnés… Les salariés, les retraités et les privés d'emploi ont ainsi confirmé leur refus de payer la facture d'une crise économique dont ils ne sont pas responsables ».

Notre organisation concluait en appelant « *l'ensemble des salariés, retraités et privés d'emploi à conforter la place que les réponses aux revendications sociales doivent prendre dans les politiques à venir* ».

Les engagements et les promesses du candidat Hollande, puis son élection, ont fait lever un espoir de changement que les électeurs ont voulu rendre possible par leur vote aux élections législatives qui ont suivi. Ils ont porté à l'Assemblée nationale une majorité de députés des différents partis de gauche.

Il n'est pas exagéré de dire que les salariés, les retraités et les demandeurs d'emploi, par leur engagement lucide et déterminé, par leurs luttes, ont pris toute leur part dans cette importante victoire politique. Leurs attentes demeurent à la mesure de cet engagement.

Lors de la Grande conférence sociale de juillet 2012, les discours du Président de la République et celui du Premier ministre nous ont semblé aller dans le sens d'une réelle prise en compte de ces attentes.

Ainsi François Hollande déclarait dans son discours inaugural que lorsque des efforts sont demandés, il faut, pour qu'ils soient acceptés, en comprendre le sens. Il faut qu'ils soient répartis dans la justice. Il appelait enfin à mobiliser nos forces pour le progrès et à restaurer la confiance en l'avenir.

Dans son discours de clôture, le Premier ministre Jean-Marc Ayrault déclarait pour sa part : « *Je vous propose une nouvelle démarche pour la sécurisation de l'emploi. Le Gouvernement invitera les partenaires sociaux, sur la base d'un document d'orientation transmis en septembre 2012, à négocier au niveau national interprofessionnel, avant la fin du premier trimestre 2013, les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi.*

« *Cela suppose d'avancer sur deux fronts. D'abord, lutter contre la précarité de l'emploi. Le recours aux CDD, à l'intérim, au temps partiel subi, ne peut être un modèle qui se généralise. Son coût doit être, à mon sens, renchéri en agissant sur les cotisations d'assurance chômage.*

« *Trouver ensuite les moyens d'accompagner les mutations économiques. Dans tous les cas, il faut tout faire pour maintenir l'emploi. Mais les voies à emprunter diffèrent selon la situation de l'entreprise. Quand une entreprise rencontre des difficultés conjoncturelles, il faut définir des leviers plus efficaces du maintien de l'emploi. Lorsque des licenciements collectifs sont envisagés, il faut améliorer et sécuriser les procédures. Mais il faut aussi encadrer les licenciements abusifs et en cas de projet de fermeture de site rentable, créer une obligation de recherche de repreneur* ».

C’est à l’aune de ces orientations que nous nous sommes préparés à engager la négociation sur ce qui a été appelé « sécurisation de l’emploi ». La CGT a abordé cette négociation sereinement et avec la volonté d’aboutir. Nous avions pris note des pressions que le MEDEF faisait peser sur l’exécutif, mais nous avions l’espoir que celui-ci, avec le soutien des syndicats de salariés, saurait y résister.

Le document d’orientation du Gouvernement pour la négociation nationale interprofessionnelle pour une meilleure sécurisation de l’emploi du 7 septembre 2012 a conforté notre espoir. Il identifiait quatre domaines d’action : lutter contre la précarité sur le marché du travail ; progresser dans l’anticipation des évolutions de l’activité de l’emploi et les compétences ; améliorer les dispositifs de maintien dans l’emploi dans les entreprises confrontées à des difficultés ; améliorer les procédures de licenciements collectifs par des actions d’anticipation ou d’activité partielle.

Sur la base de ces objectifs, une négociation loyale pouvait être engagée. Comme l’affirmait ce document : « *Il y a une voie, celle du dialogue social. À condition qu’il soit loyal, confiant, transparent, apaisé et qu’il permette un équilibre "gagnant-gagnant" des accords* ».

La réalité a été tout autre. Aucun débat, aucune discussion n’a été possible. La négociation n’a été ni loyale ni apaisée, et encore moins transparente. L’accord qui en est résulté ne pouvait donc être équilibré.

Les objectifs du patronat étaient connus : diminuer le « coût » du travail, flexibiliser le droit du travail, libéraliser le licenciement, limiter le pouvoir des juges. Dans cette négociation, sous prétexte de crise, il entendait abolir un certain nombre de garanties pour les salariés. Le tout au nom de l’emploi !

À l’issue de cette négociation, quel jugement portons-nous sur ses résultats ?

Loin de répondre à la feuille de route fixée par le Gouvernement lors de la conférence sociale de juillet 2012, l’accord du 11 janvier 2013 est d’une extrême gravité pour les droits des salariés. On veut nous faire croire qu’il ouvre des droits nouveaux aux salariés, mais en réalité ses « contreparties » sont virtuelles, conditionnelles et remises à plus tard – et encore, pas pour tous.

La mobilité interne volontaire ou forcée ? Cet accord organise la mobilité interne forcée, permettant ainsi aux employeurs de muter un salarié sur un autre poste, de l’envoyer à l’autre bout de la France et, s’il refuse, de le licencier.

Quel accès à la justice demain ? L’accord sécurise les licenciements pour les employeurs en privant les salariés de l’accès à la justice prud’homale, ou en le leur rendant plus difficile, pour obtenir réparation du préjudice subi. Le juge pourra-t-il toujours apprécier la portée du préjudice subi ?

Maintien dans l'emploi ou chantage ? Le texte instaure les accords « compétitivité-emploi », pourtant fortement critiqués par la gauche lorsque Nicolas Sarkozy voulait les mettre en place, sans d'ailleurs avoir pu les imposer. La modification du temps de travail et la baisse des salaires durant deux ans pourront être imposées aux salariés. En cas de refus, même nombreux, les salariés seront licenciés pour motif économique mais sans les garanties attachées à un licenciement collectif.

Que devient le contrat à durée indéterminée (CDI) ? Avec cet accord, le MEDEF veut imposer pour les salariés des petites entreprises de certaines branches un CDI « intermittent », c'est-à-dire un contrat totalement flexibilisé.

Sécuriser l'emploi ou sécuriser les licenciements ? Grâce à cet accord, la procédure de licenciement et le contenu du plan social seraient décidés par simple accord d'entreprise, voire, en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Les questions du motif économique et des alternatives aux licenciements deviennent accessoires. Rien n'est fait, bien au contraire, pour éviter les « licenciements boursiers ».

La hiérarchie des normes est remise en cause. Le droit social français est fondé, vous le savez, sur la hiérarchie des normes et le principe de faveur qui fait que tout accord de niveau supérieur s'impose aux accords de niveau inférieur, comme la loi s'impose aux accords.

De même, le contrat de travail, engagement réciproque, doit être respecté par les parties. L'employeur ne devrait pas pouvoir l'écarter quand bon lui semble.

La dérogation introduite dans cet accord, si elle est transcrite dans la loi, ouvrira une brèche d'une extrême gravité.

La CGT est évidemment favorable à la négociation collective et elle le prouve en étant partie prenante et souvent signataire de nombreux accords collectifs dans les branches et les entreprises. Mais les conventions collectives sont une source du droit parmi d'autres. Elles doivent s'appuyer sur un socle légal et ne pas porter atteinte à l'ordre public social.

Dialogue social et représentativité. Ce gouvernement, qui se dit attaché au dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats qui représentent un nombre beaucoup plus grand de salariés que les syndicats signataires. Aux élections prud'homales, les premiers totalisaient près de 50 % des suffrages, tandis que les trois autres en totalisaient moins de 39 %.

Il est d'autant plus inacceptable de ne pas en tenir compte que la loi sur la représentativité syndicale est entrée en vigueur et que les résultats des élections seront connus dans quelques semaines. Comment le Gouvernement pourra-t-il justifier la prise en compte d'un accord qui n'aura été signé que par des organisations syndicales minoritaires en voix ? De quelle légitimité pourra-t-il se

prévaloir pour transcrire dans la loi des dispositions qui auront été rejetées par les représentants d'une majorité de salariés ?

Dans le texte intitulé « feuille de route sociale » adopté à la fin de la Grande conférence sociale était inscrite la phrase suivante : « *Il est important de disposer de partenaires sociaux reconnus et légitimes, interlocuteurs de premier plan pour le Gouvernement dans la conduite des réformes nationales, mais aussi dans les branches professionnelles, les entreprises de toute nature et les territoires* ». Peut-on estimer que cet engagement a été tenu ?

J'en viens à la retranscription de l'accord du 11 janvier dans la loi. Le Gouvernement entend retranscrire « fidèlement » l'accord. Cela signifie que ses aspects les plus nocifs pour les salariés et ses dispositions les plus régressives seront repris. Il s'agit des accords de maintien dans l'emploi qui permettraient de licencier les salariés refusant de voir leur salaire baisser, ou encore des accords de « mobilité interne » qui autoriseraient l'employeur à licencier le salarié si celui-ci refuse d'aller travailler à l'autre bout de la France. Le licenciement deviendrait une simple formalité. L'information et l'intervention des représentants des salariés seraient enfermées dans des délais tellement courts que leur efficacité serait menacée : ainsi, dans certains cas, l'expert n'aurait qu'une dizaine de jours pour rendre son rapport. En outre, le projet de loi réduit encore plus que l'accord national la réparation des préjudices subis par les salariés. Les juges du travail devraient maintenant inciter les salariés à accepter une transaction injuste et inéquitable !

Concernant la création de « nouveaux droits » pour les salariés, qui n'ont que peu de choses à voir avec la sécurisation de l'emploi, les incertitudes déjà présentes dans l'accord subsistent.

Ainsi, les salariés les plus pauvres n'auraient toujours pas accès à la couverture complémentaire santé. Quant au financement des droits rechargeables à l'assurance chômage, il n'est absolument pas assuré, le Gouvernement se contentant de renvoyer cette question à de futures négociations sans garantie aucune.

Le patronat, MEDEF en tête, peut donc être satisfait puisque toutes les mesures de recul pour les salariés figurent dans le projet de loi. D'ailleurs, le MEDEF se félicite de son contenu.

Il semble, malheureusement, que le Gouvernement soit prêt à aller très loin pour satisfaire les signataires, quitte à violer les textes internationaux, alors même que des voix venant d'horizons divers l'ont alerté sur ce problème.

Fruit de tractations entre le ministre du travail et les signataires de cet accord, ce projet de loi va instituer une régression de portée décisive dont beaucoup ne mesurent pas la dangerosité.

Tout cela renforce la responsabilité des parlementaires dans la période à venir, car eux seuls représentent l'intérêt général. Vos prérogatives, mesdames, messieurs les députés, doivent rester pleines et entières, y compris dans le contexte de la transposition d'un accord national dans un projet de loi. Il vous appartient donc de modifier le projet de loi dans le sens de l'intérêt général. Les lois ne doivent pas être subordonnées aux accords, même si elles s'en inspirent. Laisser s'instaurer l'inverse reviendrait, dans les faits, à laisser la partie patronale préfigurer la loi.

Quelles sont les revendications que la CGT a portées dans cette négociation ?

Nous sommes favorables non pas au maintien d'un quelconque *statu quo*, mais à une évolution du cadre conventionnel et légal, à laquelle nous entendons prendre toute notre part. C'est notre démarche constante.

Au cours de la négociation, nous avons formulé les propositions suivantes :

– Un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration qui permette la recherche et la construction de propositions alternatives aux licenciements ;

– Une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise des sites rentables en cas de menace de fermeture ;

– La généralisation de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance avec voix délibérative et une réelle influence sur les décisions ;

– Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui ne soit pas une gestion prévisionnelle des suppressions d'emploi ;

– L'encadrement des ruptures conventionnelles et la lutte contre le passage forcé à l'auto-entreprenariat ;

– Des instances représentatives inter-entreprises du personnel afin de donner une plus grande responsabilité aux donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants ;

– La mise en place de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) centraux, à l'instar des comités centraux d'entreprise (CCE), dans le respect des droits et moyens des comités locaux ;

– L'extension du contrat de sécurisation professionnelle à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et l'amélioration du congé de reclassement dans les entreprises de plus de 50 salariés ;

– La construction d'un droit au travail à temps plein, sur un bassin d'emplois, pour les salariés cumulant plusieurs temps partiels ;

– L'instauration de droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre, pour tous les salariés – ancienneté, qualification, formation, prévoyance –, à négocier au niveau des branches ;

– Une taxation de tous les contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats d'intérim, à hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage ;

– Un compte individuel de formation opposable à l'employeur et un renforcement des droits à la formation professionnelle qualifiante pour chaque salarié, quel que soit son parcours.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Pensez-vous réellement que ce texte n'opère aucune avancée pour les très petites entreprises, qui bien souvent n'ont ni délégué syndical ni comité d'entreprise ?

M. Jean-Marc Germain, rapporteur. Monsieur le secrétaire général – permettez-moi de vous appeler ainsi, même si c'est un peu prématuré –, nous sommes honorés de votre présence parmi nous. Que vous ayez réservé à notre commission votre première intervention officielle témoigne de votre respect pour le Parlement.

Sachez que nous respectons tout autant les organisations qui ont signé l'accord que celles qui ne l'ont pas fait.

Notre conception de la démocratie sociale repose sur une démarche en trois temps. Le premier est celui de l'élaboration d'une feuille de route, issue des engagements pris par le Président de la République pendant la campagne et après son élection ; le deuxième est celui de la négociation sociale ; le troisième est celui du Parlement.

Nous abordons notre travail avec une double contrainte, car nous n'entendons pas remettre en cause un accord que certaines organisations ont signé – cela serait en contradiction avec la volonté du Président de la République de privilégier le dialogue social –, mais nous sommes à l'écoute des inquiétudes exprimées par votre organisation et par FO.

Ce qui nous frappe à travers ces auditions, c'est de voir à quel point les organisations syndicales ont une lecture différente de l'accord. Si certaines considèrent qu'il va dans le bon sens en renforçant la lutte contre le chômage, en réduisant la précarité, en améliorant la compétitivité des entreprises et la qualité de vie des salariés, d'autres acteurs, dont le Syndicat des avocats de France (SAF) et le Syndicat de la magistrature, partagent certaines de vos craintes.

Nous pensons, nous, qu'il est possible d'améliorer cet accord en respectant les contraintes que je viens d'évoquer.

Sur le plan de la lutte contre le chômage, l'accord constitue ce que le ministre lui-même a qualifié de « petite révolution », à savoir le retour de l'État dans les plans sociaux par le biais d'une autorisation de licenciement qui passe par un accord majoritaire des entreprises ou par une homologation de l'administration. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) auront à se prononcer sur le contenu des plans sociaux et pourront exiger des entreprises qu'elles engagent des moyens proportionnels à ceux du groupe afin d'assurer les redéploiements internes, le reclassement des salariés et la pérennité des sites. Que pensez-vous de ce nouveau rôle confié aux DIRECCTE ?

Cette disposition, sans aller jusqu'au veto suspensif que vous appelez de vos vœux, est conforme au vœu exprimé par François Hollande pendant la campagne présidentielle non pas d'interdire les licenciements boursiers, mais de les faire payer suffisamment cher pour dissuader les entreprises d'y recourir.

Cet élément conditionne notre lecture globale de l'accord. Nous avons le sentiment que ce texte rendra plus difficile les licenciements sous forme de plan social dans notre pays, au profit de redéploiements de type chômage partiel ou accords de maintien dans l'emploi. Quel est votre avis sur ce point ?

Sur la question de la mobilité, je suis frappé par les divergences d'appréciation entre votre syndicat et la CFDT. Ce dont nous ont fait part les organisations syndicales signataires, c'est qu'aujourd'hui chaque salarié est bien seul face à son employeur lorsqu'il est question de changer de lieu de travail. L'accord national a le mérite d'encadrer la mobilité dans le cadre d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il met en place une protection collective puisque les accords devront recueillir 30 % des suffrages des salariés, avec une opposition inférieure à 50 %. Les organisations signataires se sont dites satisfaites de cette protection, mais vous craignez, à la CGT, que cela généralise et légitime des pratiques existantes. Ces accords seront signés « à froid », dans le cadre de la gestion courante de l'entreprise, en dehors de toute démarche de réduction d'effectifs et par des majorités fortes, ce qui nous paraît de nature à protéger les salariés.

Enfin, l'accord national, même s'il ne satisfait pas toutes vos revendications, pose pour la première fois le principe selon lequel toute entreprise qui veut fermer une activité doit chercher un repreneur. En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'accord constitue un vrai progrès en soumettant à la négociation sociale les plans de formation et, dans le cadre de la GPEC, le recours aux emplois précaires. Il prévoit la création d'une instance de coordination des expertises qui, dans le projet de loi, ne se substitue pas aux CHSCT locaux.

Cet accord satisfait donc une grande partie de vos quinze revendications. Nous sommes sensibles à vos inquiétudes, mais le projet de loi permettra d'y

répondre et nous ne manquerons pas de poursuivre en ce sens, sans naturellement remettre en cause notre engagement envers les signataires de l'accord.

M. Gérard Sébaoun. Le groupe SRC partage les propos du rapporteur. Monsieur Lepaon, il y a environ un mois, votre prédécesseur Bernard Thibault exprimait devant nous le souhait que le Parlement ait le dernier mot. Sachez que cela sera le cas et que nous exercerons nos prérogatives lors de l'examen de ce texte.

Vous dites que l'accord fait du contrat de travail un texte « virtuel ». Nous ne vous approuvons pas sur ce point. J'ai écouté attentivement vos remarques concernant la facilitation des licenciements, le dessaisissement du juge, le recul sur les délais de prescription, la mobilité volontaire forcée, la représentativité dégradée. Mais il me semble que certains de ces points sont satisfaits, au moins partiellement, par l'accord qui a été signé.

Notre groupe est très attentif à la parole de toutes les organisations syndicales, qu'elles aient ou non signé l'accord, mais nous sommes également respectueux des règles de représentativité et de l'accord majoritaire qui a été signé par trois syndicats.

La divergence de vue entre ces organisations et la vôtre est claire. Nous avons, nous, le sentiment que la démarche de réhabilitation de la démocratie sociale initiée par le Président de la République et le Gouvernement va dans le bon sens. L'unanimité des partenaires sur les contrats de génération en est un bon exemple.

La mobilité a été évoquée par l'ensemble des syndicats, signataires ou non. C'est un sujet central pour les salariés en cette période de crise. Nous faisons preuve de la plus grande vigilance à cet égard. Le projet de loi dispose que les entreprises de plus de 50 salariés et celles de plus de 300 salariés, dans le cadre de la GPEC, pourront négocier tous les trois ans avec les délégués syndicaux un accord de « mobilité interne » sans réduction d'effectifs, j'insiste sur ce point. Il revient aux acteurs syndicaux de signer ou de ne pas signer de mauvais accord – je vous renvoie à votre légitimité en la matière.

Il convient de préciser ce qu'est la mobilité géographique et de respecter la vie personnelle et familiale des salariés, comme nous le rappelle la jurisprudence en la matière. Vous noterez que le licenciement personnel prévu dans l'accord national a été transformé dans le projet de loi en licenciement pour motif économique. C'est une avancée significative.

La présence des représentants des salariés au sein du conseil d'administration constitue pour nous une autre avancée. S'agissant des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), j'approuve la création d'une instance de coordination, mais les comités touchés par une évolution importante de l'entreprise doivent être les premiers concernés.

Cet accord n’est ni blanc ni noir. Il donne aux salariés une meilleure protection individuelle et favorise la négociation en l’encadrant, mais le Parlement prendra ses responsabilités et usera de son droit d’amendement pour améliorer le projet de loi.

M. Gérard Cherpion. Je remercie Thierry Lepaon et son équipe d’être présents parmi nous, ce qui prouve leur volonté de poursuivre le dialogue social.

Vous avez rappelé, monsieur, la déclaration de votre organisation le 6 mai 2012, qui condamnait violemment la majorité d’alors. Cela étant, je vous rappelle que nous en sommes à la quatorzième application de la « loi Larcher ». Nous avons eu des discussions avec vous et nous n’avons pas toujours été d’accord, mais nos échanges ont abouti à la rédaction des articles L. 1 et L. 2 du code du travail qui sont désormais incontournables. En juillet 2011, j’avais été amené à négocier avec la CGT sur certains points, en particulier le contrat de sécurisation professionnelle.

J’ai le sentiment en vous écoutant qu’une partie du chemin a été faite et qu’en dépit du fait que vous n’ayez pas signé l’accord, votre position sur certains des sujets qui figurent dans le projet de loi a évolué. Je pense à la mobilité interne, dont vous considérez qu’elle est forcée mais qui, dans le cadre d’une restructuration en interne, est un moyen de sauvegarder l’emploi.

La généralisation de la couverture complémentaire santé collective est une avancée considérable, car aujourd’hui 4 millions de personnes n’en bénéficient pas. Le texte apporte une sécurisation en la matière. Certes, il subsiste une incertitude, mais nous parviendrons peut-être, en amendant le projet de loi, à étendre l’accès à la complémentaire santé à l’ensemble des salariés.

L’instauration de droits rechargeables à l’assurance chômage est une idée très intéressante, car nous connaissons tous des personnes qui ont retrouvé un emploi pour une période courte mais ont ensuite perdu leurs droits. Il est normal que cette disposition ne figure pas dans l’accord dans la mesure où c’est aux partenaires sociaux qu’il reviendra, lors de la prochaine négociation de l’Unédic, de décider du niveau auquel il faut établir les droits rechargeables et s’il convient de les accompagner de nouvelles cotisations.

Vous souhaitez que les « comptes individuels de formation » soient opposables à l’employeur. Vous noterez que c’est la première fois qu’est mis en place un dispositif qui appartient en propre à l’employé. Dans ce domaine, le droit individuel à la formation (DIF) est la première pierre d’un édifice qui reste à construire.

Le regroupement de plusieurs temps partiels est un dispositif intéressant, mais il pose un problème dans certaines branches comme celle des services à la personne.

Vous avez la volonté d'aller vers une meilleure sécurisation de l'emploi, mais vous n'avez pas franchi le pas décisif de la signature. Etes-vous prêts à poursuivre la négociation pour aboutir à un accord global ?

M. Arnaud Richard. Nous n'avons pas à juger le fait que vous ayez signé ou non l'accord. Quel que soit votre choix, nous le respectons.

Nous aimerions connaître votre avis sur le projet de loi dans la mesure où il s'éloigne de l'accord sur un certain nombre de points. Seriez-vous prêt à signer un tel texte ?

Comment jugez-vous l'articulation entre l'accord national et la série de dispositifs que le Gouvernement a mis en place sur la politique de l'emploi – emplois d'avenir, contrats de génération, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ?

Mme Jacqueline Fraysse. Je partage ce qui a été dit sur la nécessité du dialogue social, mais l'accord national interprofessionnel a un défaut majeur : il n'a pas été signé par la majorité des représentants des salariés de ce pays. Les députés ont donc un devoir d'amendement, que le groupe GDR entend bien exercer pleinement.

Il existe deux lectures de cet accord. Pour certains, celui-ci comporte plus d'avantages que d'inconvénients pour les salariés, mais pour d'autres, il marque un véritable recul des droits des salariés. Vous avez parlé, monsieur Lepaon, de « *régression de portée décisive* ». Il y a là quelque chose d'anormal dont nous devons tenir compte.

Plusieurs de mes collègues ont souligné la volonté constructive des syndicats qui n'ont pas signé l'accord mais ont accepté notre invitation. Je m'en félicite à mon tour, mais cela exige que nous tenions compte de leurs observations.

Le groupe GDR est extrêmement préoccupé par le projet de loi. La réduction des délais de recours, individuels et collectifs, est très grave, car il est impossible de construire un projet alternatif dans un délai de deux à quatre mois. Les salariés en lutte aujourd'hui, pour lesquels des solutions sont avancées, auraient-ils pu mener les mêmes actions et faire intervenir des bureaux d'études en si peu de temps ? J'en doute.

Le texte prévoit en outre que les comités d'entreprise financeront 20 % du coût des études. En auront-ils tous les moyens ?

Je serai très attentive aux réponses que vous ferez, mesdames, messieurs les syndicalistes, à toutes les questions qui vous ont été posées sur le texte tel qu'il est rédigé et à celles relatives aux modifications que vous souhaitez lui apporter. Le groupe GDR entend bien vous rencontrer pour travailler concrètement sur tous ces points. Dans un esprit constructif, nous déposerons de nombreux amendements. J'inviterai le Gouvernement, nos collègues socialistes et l'ensemble

de l'Assemblée à tenir compte des avis qui nous ont été apportés sur un sujet d'une extrême importance. Essayons d'être positifs et veillons à ne pas opérer, sous différents prétextes, un recul formidable du droit social. D'ailleurs, la satisfaction du MEDEF me paraît particulièrement préoccupante.

Mme Véronique Louwagie. Nous sommes un certain nombre à nous réjouir du renforcement du dialogue social et de la vitalité qui anime les négociations. Je pense que vous partagez ce sentiment, monsieur Lepaon, puisqu'à l'issue de la conférence sociale vous avez accepté de participer à cette démarche.

Vous indiquez dans votre propos introductif qu'il n'y a pas eu de débat. En réalité, celui-ci a eu lieu, mais je comprends votre amertume de ne pas avoir obtenu ce que vous souhaitiez.

Il est important pour les parlementaires que nous sommes de savoir comment réagir face à un accord national. Nous n'accepterons pas un simple recopiage, mais nous veillerons à ne pas dénaturer l'orientation voulue par les signataires, vis-à-vis desquels nous nous devons d'être loyaux.

En vous écoutant, j'ai tout d'abord été surprise par l'écart entre le contenu de l'accord et vos souhaits. Vous n'avez cité que des points négatifs et des manquements, ce qui donne l'impression d'un réel fossé et de divergences fortes. Mais après plus ample analyse, on s'aperçoit que finalement vous n'êtes pas très éloignés de l'accord. Vous regrettez par exemple que tous les salariés ne disposent pas d'une complémentaire santé, et s'agissant des droits rechargeables, vous n'en remettez pas en cause le principe mais regrettez que leur financement ne soit pas totalement assuré.

En matière de fermetures de site et de licenciements boursiers, l'article 14 du projet de loi, selon lequel l'entreprise envisageant un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement doit rechercher un repreneur, répond presque totalement à votre préoccupation.

M. Jérôme Guedj. Monsieur Lepaon, vous invitez les parlementaires à « *modifier la loi dans le sens de l'intérêt général* ». Avez-vous relevé des évolutions entre l'accord national et le projet de loi ? Quels articles devons-nous amender en ce sens ?

Les dispositions relatives à l'encadrement du travail à temps partiel sont une revendication de nombreuses organisations syndicales. Les garde-fous qui ont été mis en place doivent-ils être renforcés ?

Quelle doit être, selon vous, la place de la justice prud'homale et quelles sont les contraintes à mettre en place, notamment en matière de délais de prescription ?

Quant à la mobilité géographique, faut-il revenir à ce qui figurait dans l'accord national, à savoir des accords de mobilité interne sans réduction d'effectifs ?

Enfin, je considère pour ma part que cet accord national, à l'instar de celui signé par la CGT sur les contrats de génération, doit être transposé dans la loi après l'intervention du législateur, *a fortiori* parce qu'il n'a pas été signé par toutes les organisations syndicales.

Mme Isabelle Le Callennec. Je vous remercie pour vos explications qui contrastent avec les propos que nous avons entendus lors de nos auditions de ce matin. Je vous remercie également d'avoir rappelé à la majorité actuelle que les accords compétitivité-emploi, aujourd'hui salués, ont été conçus et portés par la majorité précédente.

Mes questions porteront sur trois aspects.

Premièrement, tous les signataires de l'accord – qu'il s'agisse du patronat ou des autres organisations syndicales – considèrent qu'ils sont parvenus dans ce texte à concilier la compétitivité économique et la sécurisation des parcours professionnels. L'un des intervenants de ce matin nous a d'ailleurs expliqué pourquoi, selon lui, les deux entreprises implantées à Amiens que sont *Dunlop* et *Goodyear* se trouvaient dans une situation différente : quelle est votre analyse à cet égard ?

Deuxièmement, vous indiquez à juste titre que la question des droits rechargeables
– véritable révolution juridique – a été renvoyée à des discussions ultérieures, étant donné le déficit de l'Unedic. Dès lors, quels sont vos souhaits en ce domaine ?

Je crois personnellement à l'efficacité de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, *a fortiori* si c'est au niveau territorial du bassin d'emplois qu'on la met en œuvre, ce qui permet d'éviter de faire déménager les salariés à plusieurs centaines de kilomètres. On constate en effet que les entreprises parviennent à conclure des accords en la matière, y compris avec votre organisation syndicale.

Enfin, si jamais la loi est votée sans que vos revendications soient prises en compte, quel message adresserez-vous à vos adhérents ? Comme vous l'indiquiez en préambule, les salariés, les retraités et les demandeurs d'emploi qui ont cru dans le discours du 6 mai 2012 auront sans doute le sentiment d'avoir été floués.

Mme Chaynesse Khirouni. Toutes les organisations représentatives, qu'elles soient signataires de l'accord ou pas, soulignent le rôle spécifique qu'ont ici à jouer les parlementaires. Notre groupe a ainsi mené des auditions et des travaux importants depuis le mois de novembre sous la responsabilité de notre

rapporteur, Jean-Marc Germain. Nous avons été à l'écoute de l'ensemble des partenaires reçus à l'Assemblée nationale et en circonscription, et nous nous sommes engagés avec sérieux et responsabilité dans l'examen de ce texte.

La CGT n'a pas signé l'accord, mais dans la mesure où elle a participé à l'ensemble des négociations, a-t-elle pu peser sur certaines de ses dispositions ? Si oui, lesquelles ? Quelles avancées reconnaissez-vous entre le texte initial de l'accord et le projet de loi ? Quelles dispositions de l'accord souhaitez-vous voir améliorées par le Parlement ?

M. Denys Robiliard. Je vous interrogerai pour ma part sur les deux points du projet de loi qui concentrent toutes les critiques : la mobilité et les licenciements collectifs.

S'agissant de la mobilité, le projet de loi a permis une évolution puisque l'on est passé, en cas de refus par un salarié de cette mobilité, d'un licenciement pour motif personnel à un licenciement pour motif économique. Quel est votre sentiment à cet égard ? Par ailleurs, serait-il possible d'améliorer l'encadrement de la mobilité interne, lorsque celle-ci fait l'objet d'un accord dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ou, pour les entreprises de moins de 300 salariés, d'un accord spécifique ? Je sais que vous contestez ce type d'accords sur le principe. Mais à supposer que nous adoptions cette disposition, vous paraîtrait-il pertinent qu'il puisse s'agir d'accords majoritaires ?

Quant à l'architecture globale des licenciements collectifs, celle qui résulte du projet de loi diffère assez nettement de celle qui figure dans l'accord national interprofessionnel. On distingue nettement deux schémas possibles : le premier repose sur un accord collectif ; le second, assez proche du droit en vigueur, repose sur l'employeur, chargé de mener la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise puis d'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La principale évolution réside dans le fait que, dans les deux cas, la DIRECCTE aura à se prononcer, soit pour valider l'accord collectif, soit pour homologuer le plan de l'employeur unilatéralement établi. Dès lors, conviendrait-il d'étendre les pouvoirs de la DIRECCTE au-delà du contrôle de la procédure et du plan de sauvegarde de l'emploi pour aller jusqu'à un contrôle de tout ou partie de la cause réelle et sérieuse ? Que pensez-vous des modalités du contrôle juridictionnel portant sur l'action de la DIRECCTE et sur celles des partenaires sociaux ou de l'employeur, en amont de l'intervention de l'administration ?

Mme Hélène Geoffroy. Je souhaiterais évoquer les points sur lesquels l'accord vous paraît en recul.

Vous estimez notamment que le texte tel qu'il est rédigé aujourd'hui organise plutôt une gestion prévisionnelle des suppressions d'emploi qu'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Comment améliorer cette dernière, sachant que le texte prévoit déjà de renforcer la connaissance qu'ont les syndicats des données afférentes à la situation économique de l'entreprise ?

Pourquoi qualifiez-vous les droits rechargeables de « poudre aux yeux » ? Ils nous semblent en effet constituer une réelle avancée pour les personnes qui enchaînent des contrats précaires ou de courte durée.

Vous identifiez, dans le projet de loi, une quinzaine ou une vingtaine de points de recul pour le droit des salariés : quel est, selon vous, le point de blocage majeur de ce texte ? Comprend-il tout de même des avancées ?

Enfin, que pensez-vous de l'association et de la participation des salariés à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise ? L'association des délégués syndicaux à cette réflexion vous paraît-elle une avancée suffisante, comme le pensent les syndicats que nous avons auditionnés ce matin ?

Mme Kheira Bouziane. Selon vous, certains droits présentés comme novateurs existaient déjà auparavant dans la loi et ne seraient mis en avant que pour faire illusion. Vous avez également évoqué un recul des droits qui présenterait le risque de violer des textes internationaux. Enfin, parmi celles de vos revendications qui n'ont pas été retenues, vous évoquez l'encadrement des ruptures conventionnelles et la lutte contre le passage forcé à l'auto-entreprenariat. Pourriez-vous nous apporter des précisions sur ces trois points ?

Mme Fanélie Carrey-Conte. Je tiens, moi aussi, à souligner à quel point il est de notre devoir de recevoir ici les non-signataires de l'accord national interprofessionnel et d'analyser cet accord avec objectivité afin d'améliorer le projet de loi qui nous est présenté.

Nous partageons vos inquiétudes quant à l'accès des non-salariés à l'assurance complémentaire santé. Nous souhaitons pour notre part instaurer un socle de garantie complémentaire suffisamment important pour éviter l'émergence d'un marché de l'assurance sur-complémentaire santé et donc d'une différence de traitement entre les citoyens. Quel niveau minimal de qualité et de garantie devrions-nous exiger pour ce type d'assurance ?

Quant aux accords sur la mobilité interne et de « maintien dans l'emploi », certains syndicats considèrent que les salariés seront protégés puisque ces changements devront faire l'objet d'accords majoritaires ou à 30 %. Votre appréciation de ces accords est beaucoup plus critique : soulignant que la théorie est parfois différente de la pratique, vous rappelez que dans certaines entreprises, les salariés sont parfois contraints de négocier avec le pistolet sur la tempe et qu'ils sont souvent moins informés lorsque les négociations ont lieu au niveau de l'entreprise et non de la branche. Comment améliorer les conditions de cette négociation de telle sorte que le rapport de force ne soit pas trop défavorable au salarié ?

M. Thierry Lepaon, membre de la commission exécutive confédérale. J'aborderai quatre questions avant de laisser mes collègues répondre point par point à l'ensemble de vos interrogations.

Je constate en premier lieu – et c'est là un fait exceptionnel dans notre pays – que si nous avons affaire à un seul et même texte, celui-ci fait l'objet de multiples interprétations. En règle générale, dans une négociation nationale interprofessionnelle, soit on est d'accord sur un texte, soit on ne l'est pas. Mais si l'on a du mal à comprendre celui-ci, c'est qu'il a sciemment été mal rédigé pour semer la confusion. Jamais jusqu'ici nous n'avons été confrontés à une telle difficulté. Lorsque j'ai lu l'accord national, je n'ai pu comprendre de quoi nous discutions avant d'en arriver à la page 14 ! Or, ce qui se conçoit bien s'énonce clairement. Et si le texte est si confus, c'est que le MEDEF a seul tenu la plume jusqu'au bout. Traditionnellement, lorsque l'on négocie, la plume tourne et les organisations syndicales apportent des contributions au texte commun. On constate d'ailleurs une nette différence de style entre l'ensemble du texte et la partie consacrée aux mutuelles, pour la simple raison que ce n'est pas le même groupe du MEDEF qui l'a rédigée. On retrouve là l'écriture de Guillaume Sarkozy. Dans son ensemble, le texte ne correspond qu'à une juxtaposition d'idées mal travaillées, mal débattues et qui, pour certaines, loin de renforcer la protection des salariés, risquent de leur nuire.

En deuxième lieu, vous avez raison de nous renvoyer à notre responsabilité devant l'entreprise. Encore vous faut-il vous rappeler dans quel contexte sont négociés les accords d'entreprise, de branche ou de groupe. Notre tissu économique et social étant extrêmement fragilisé, un salarié à qui l'on proposera de conserver son emploi pour une durée déterminée, à condition qu'il veuille bien travailler plus et gagner un peu moins, aura naturellement tendance à l'accepter. Il en va de même des personnes qui ne peuvent plus vivre de leur salaire et à qui l'on propose, pour 20 % de plus, de travailler la nuit. Cette négociation « pot de terre contre pot de fer » risque donc de très mal se passer dans les entreprises où ces questions seront débattues. On court même le risque social majeur d'opposer les salariés qui accepteront et ceux qui refuseront l'accord, mais aussi les organisations syndicales de salariés dans l'entreprise et au niveau national.

En troisième lieu, le congé individuel de formation n'est pas une nouveauté : il correspond à ce qu'on appelle actuellement le droit individuel à la formation, qui permet au salarié de cumuler vingt heures de formation par an pendant six ans. C'est d'ailleurs la CGT elle-même qui, dans l'accord national interprofessionnel de 2003, avait porté cette conception d'un droit « *opposable, transférable et individuel* ». Seulement, lorsque j'analyse sa transcription concrète, à la fois dans l'accord et dans le projet de loi, je m'aperçois que l'on a fait de cette force un handicap. Car n'étant ni finançable ni financé, ce droit sera donc porté par le seul salarié. Et imaginons que deux salariés licenciés le même jour à la même heure aient rendez-vous le mardi suivant chez le même employeur. Si l'un a accumulé 120 heures de formation et l'autre, aucune, l'employeur embauchera forcément le second, car personne ne souhaitera financer 120 heures de formation pour un salarié n'ayant même pas commencé à travailler.

Enfin, le MEDEF, se fondant sur un raisonnement dépassé, a cru que l'aval de la « triplette », c'est-à-dire des trois autres syndicats majoritaires, suffirait pour mener à bien la négociation. Il a donc jugé inutile de discuter avec l'ensemble des syndicats. La constitution de cette « triplette » a d'ailleurs marqué un véritable tournant dans la négociation, et les discussions entre le patronat et les trois syndicats se sont parfois déroulées en marge, sous l'œil bienveillant du ministre du travail. Les négociateurs ont des responsabilités, mais disposent aussi d'une certaine autonomie dans la négociation. Tous les acteurs doivent pouvoir contribuer à l'effort commun de rédaction d'un accord national interprofessionnel, ce qui ne fut en l'occurrence pas le cas, dès le milieu de cette négociation. Malheureusement, nous n'avons pas été suffisamment influents auprès de nos autres partenaires pour faire perdurer notre contribution. Nous touchons là aux limites de cette stratégie de négociation. Vos prédécesseurs ayant adopté une loi visant à corriger les règles de représentativité syndicale afin de mieux refléter la réalité, vous ne ferez croire à personne dans le monde de l'entreprise qu'il s'agit là d'un accord majoritaire alors qu'il n'a été signé que par la CFDT, la CGC et la CFTC.

Mme Francine Blanche, membre de la commission exécutive confédérale. Ayant participé à cette négociation de bout en bout, je me souviens que les journaux évoquaient « *vingt-six heures de négociation sans discontinuer* ». Or, sur ces vingt-six heures, nous ne nous serons vus que pendant deux heures. En revanche, alors que nous étions convoqués à neuf heures du matin, le MEDEF n'arrivait qu'à onze heures et demie, parce qu'il était en train de discuter ailleurs. À chaque réunion, c'est lui qui apportait un texte dont il nous fallait prendre connaissance en peu de temps. Ni l'UPA ni la CGPME n'ont eu leur mot à dire puisque le MEDEF s'était attribué le rôle de chef de file. Puis, chacune des organisations syndicales s'est exprimée sur le texte diffusé. Les partenaires se sont ensuite quittés sans le moindre débat ni échange d'arguments. Lorsque j'ai participé à la négociation de la « loi Larcher » sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, nous avions fait appel à des experts afin d'établir un diagnostic partagé sur le sujet. Il aurait donc été possible de le faire dans ce cas. On ne peut donc parler de dialogue social exemplaire comme certains l'ont fait – loin de là !

Quant à la terminologie employée dans ce texte, elle est trompeuse. Il n'est donc guère étonnant que celui-ci fasse l'objet de divergences d'interprétation. Pour avoir souvent été témoin de plans de restructuration dans mon entreprise, je sais pertinemment que les plans dits de « sauvegarde de l'emploi » sont en réalité des « plans de suppression d'emplois », car la sauvegarde de l'emploi intervient bien avant ce type de plans ! De même, on devrait plutôt parler de gestion prévisionnelle des « suppressions » d'emploi puisqu'il ne s'agit pas, le plus souvent, d'éviter ces suppressions. Bien des membres d'organisations patronales – singulièrement au MEDEF – comptent sur ce type d'ambiguïtés et sur l'éventuelle méconnaissance de certains parlementaires pour les tromper, d'autant que l'accord a été signé par trois organisations syndicales.

J'évoquerai à présent trois sujets qui n'ont absolument pas été traités au cours de la négociation et dont il serait bon que le Parlement débatte.

Il s'agit tout d'abord de la question des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME). Pas une seule fois, lors de nos échanges, nous n'avons pu parler des rapports entre sous-traitants et donneurs d'ordres. Rappelons pourtant que 42 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés et que seuls 3 % des salariés qui se présentent à Pôle emploi le font après avoir subi un plan de sauvegarde de l'emploi. Tout le texte est centré sur la manière d'accélérer les licenciements dans les grandes entreprises ! Or, la question centrale n'est pas là : ce qui importe, c'est de trouver le moyen de sécuriser l'emploi pour l'ensemble des salariés et plus particulièrement pour les salariés des TPE ou PME soumises aux mêmes aléas que leurs donneurs d'ordres. Et les dispositions relatives à la complémentaire santé collective ne changeront rien à la situation de ces salariés. Le fait d'avoir une complémentaire santé ou pas n'est d'ailleurs pas lié à la taille de l'entreprise dans laquelle on travaille.

La question territoriale n'a pas non plus été traitée alors que c'est au niveau d'un bassin d'emplois, d'une pépinière d'entreprises ou d'une région que l'on peut assurer une sécurisation de l'emploi des salariés. Ce n'est qu'à propos du congé individuel de formation, financé par la région, que la question territoriale a été abordée. Il est pourtant possible d'inventer de nouveaux systèmes de sécurisation de l'emploi. Ainsi, pourrait-on, par exemple, imaginer un temps plein à l'échelle d'un centre commercial, d'un bassin ou d'une zone d'emplois, lorsqu'un petit employeur ne peut offrir un tel emploi à temps plein à un salarié. Nous espérions aborder cette question nouvelle, qui nous semblait correspondre à la lettre de cadrage que nous avions reçue.

Troisièmement, il me paraît fort grave que l'on n'ait absolument pas parlé des chômeurs ! On invoque souvent le modèle de « flexisécurité » danois. Même si les effets positifs attendus du système n'ont pas forcément été au rendez-vous, il reste qu'au Danemark, les chômeurs conservent 90 % de leur salaire pendant deux ans – ils le conservaient auparavant pendant quatre ans – et sont entourés de conseillers et de formateurs chargés de faire en sorte que cette période de transition professionnelle soit la moins longue et la moins pénible possible et que les chômeurs retrouvent du travail très rapidement. Dès lors qu'il a été décidé que toutes les mesures devaient être mises en œuvre à moyens constants, il est impossible de financer quoi que ce soit. Peut-être les droits rechargeables, seule mesure susceptible de concerner les chômeurs, seront-ils financés un jour. Actuellement, la moitié des chômeurs ne touchent rien. Et avec l'accélération des licenciements, combien d'entre eux pourra-t-on encore indemniser ?

Nous avons eu beau évoquer ces trois thèmes pendant tout le processus de négociation, jamais le MEDEF n'a souhaité en parler.

Et si ce nouvel accord nous paraît grave, c'est pour quatre raisons.

Premièrement, il met en place un modèle économique et social inédit en France. Actuellement, tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, est protégé par des garanties nationales figurant dans le code du travail et plusieurs conventions collectives nationales et régionales. Le texte proposé prévoit au contraire une définition des règles applicables au niveau de l'entreprise, voire dans le cadre du gré à gré entre le salarié et l'employeur. En Grande-Bretagne, un salarié peut ainsi choisir « l'*opt out* », c'est-à-dire de déroger aux règles du droit du travail européen, y compris en ce qui concerne sa durée hebdomadaire de travail, en adressant une simple lettre à son employeur. On retrouve une telle possibilité dans l'article du projet de loi relatif au temps partiel. Si nous sommes favorables à la fixation d'un temps partiel minimal par semaine, il reste qu'un salarié pourra accepter de déroger à ce minimum. Or, le rapport de force entre un salarié et son employeur est déséquilibré puisque le contrat de travail, loin d'être un contrat ordinaire, se caractérise par le lien de subordination qui unit le premier au second. L'employeur peut donc très aisément faire signer au salarié n'importe quelle lettre, surtout en l'absence d'un syndicat fort à ses côtés.

Deuxièmement, désormais, le contrat de travail signé par le salarié ne le garantira plus à l'encontre d'autres dispositions. Un salarié signant un contrat de travail n'aura plus la certitude que celui-ci sera respecté une fois qu'il sera dans l'entreprise. Un accord de mobilité ou dit « de maintien dans l'emploi » pourra ainsi entraîner la suspension temporaire du contrat de travail et le salarié qui refusera un tel accord pourra être licencié. Heureusement, le texte du projet de loi a été modifié pour se conformer aux règles du droit international et la notion de « *licenciement économique individuel* » a remplacé celle de « *licenciement pour motif personnel* ».

Le troisième point qui nous pose problème concerne la faculté pour le salarié de recourir au juge. En France, deux parties signataires d'un contrat – dans quelque domaine que ce soit – qui ne sont pas d'accord entre elles ont la faculté de recourir à un juge pour les départager. Et l'accessibilité au juge est un aspect fondamental du droit du travail. Or, en limitant les délais de saisine, le projet de loi tend à limiter la possibilité pour le salarié d'en appeler au juge à titre individuel ou collectif, dans le cadre des procédures de licenciement économique.

Quatrièmement, ce sont les représentants du personnel et les syndicats qui vont devoir faire le « sale boulot » et signer les accords de mobilité forcée, dits de « maintien dans l'emploi », dont ils auront ensuite à répondre devant les salariés. Si des salariés sont licenciés parce qu'ils refusent de se voir appliquer ce type d'accords, la responsabilité de leur licenciement incombera non plus à l'employeur, mais aux syndicats signataires de l'accord. Voilà qui ne risque guère d'encourager le développement du syndicalisme. C'est là un mode de cogestion inédit en France, dont ne veulent certainement pas les salariés.

Nous sommes par ailleurs inquiets des dispositions relatives à la mobilité. Si le prêt de main-d'œuvre, auquel un certain patronat semble très attaché, reste bien encadré par le droit en vigueur, les dispositions du texte relatives à la

mobilité volontaire sont susceptibles d'en entraîner la généralisation. On pourrait certes considérer que l'employeur importe peu pourvu qu'un salarié ait du travail, mais ce n'est pas ainsi qu'est conçue la loi française. Et si l'objectif était de développer le prêt de main-d'œuvre, il fallait le dire clairement dans le texte. En l'état actuel, seuls les cadres disposent de clauses de mobilité dans leur contrat de travail, à la différence de la grande majorité des salariés qui peuvent refuser une mobilité sans risquer d'être licenciés. Le projet de loi permettra de la leur imposer – sous peine de licenciement – dans le cadre d'accords conclus tous les trois ans. Qui plus est, le MEDEF a supprimé du texte un paragraphe qui prévoyait une limite maximale de mobilité géographique et de temps de trajet. Le salarié doit absolument pouvoir bénéficier d'une telle protection au niveau national.

Enfin, nous sommes défavorables à l'intervention de la DIRECCTE, étant donné les effets pervers auxquels le système d'autorisation administrative des licenciements nous a autrefois conduits : à l'époque, lorsqu'un employeur souhaitait licencier 300 personnes, il lui suffisait de doubler ce chiffre et il obtenait finalement gain de cause puisque la direction du travail n'en autorisait que la moitié. Ce que nous souhaitons, c'est que les salariés obtiennent des droits économiques supplémentaires. Se trouvant à l'intérieur même de l'entreprise, ils savent pertinemment si celle-ci se porte bien ou pas. Il n'y a jamais de licenciements boursiers dans une petite entreprise. L'employeur fait tout pour sauver sa TPE, mais il peut être contraint de licencier si son donneur d'ordres met fin à un contrat du jour au lendemain. Or, le droit suspensif de licenciement n'apparaît ni dans l'accord ni dans le projet de loi. Selon le projet de loi, « *dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise* », mais il n'est nulle part fait mention du motif du licenciement économique. Certaines entreprises pourront-elles encore procéder à des licenciements économiques sans le moindre motif économique ? Et en l'absence d'un tel motif, comment le comité d'entreprise et les syndicats pourront-ils empêcher le licenciement sachant qu'ils ne disposeront pas de suffisamment de temps pour formuler des propositions alternatives ?

Mme Anne Braun, conseillère juridique. Le texte pose deux problèmes de non-conformité au droit international.

Le premier concerne les accords de mobilité interne et les accords dits « de maintien dans l'emploi ». En effet, le texte fait référence au « *licenciement économique individuel* », alors que selon la directive 98/59, lorsque l'on a affaire à plusieurs licenciements économiques, il s'agit d'un licenciement économique collectif, ce qui, en France, suppose que le comité d'entreprise soit informé et consulté.

Le second relève d'une formulation maladroite. Lorsque le salarié refuse l'application d'un accord de mobilité interne ou de maintien dans l'emploi, son licenciement « repose » sur un motif économique : cela laisse entendre que le motif économique est existant et avéré, ce qui risque de limiter le contrôle du juge.

De fait, l'article 9 de la Convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) précise que le juge doit pouvoir aller examiner les motifs invoqués pour justifier les licenciements ainsi que les autres circonstances du cas et décider si le licenciement était justifié.

Mme Agnès Le Bot, membre de la commission exécutive confédérale. En vertu d'un sondage paru en fin de semaine dernière, si les catégories socioprofessionnelles supérieures considèrent le texte comme un bon accord, les catégories inférieures pensent le contraire. Il est certes difficile d'interpréter un sondage d'opinion. Il n'empêche que ce résultat mérite réflexion. Les syndicats et le législateur doivent prendre la mesure du risque de fracture du salariat que font courir cet accord et sa transposition dans la loi.

La logique de fond qui sous-tend ces deux textes consacre une rupture avec l'histoire sociale de notre pays – une histoire marquée non seulement par les luttes et les conquêtes sociales des salariés, mais aussi par l'élaboration d'un arsenal juridique résultant du travail d'un certain nombre de gouvernements. Cette nouvelle logique tend à faire reculer le lien de subordination entre le salarié et son employeur. Certes, nous avons assisté depuis une vingtaine d'années à une certaine remise en cause de la hiérarchie des normes – et singulièrement, du principe de faveur. Cependant, en faisant de l'accord d'entreprise le *nec plus ultra* du dialogue social, cet accord national va bien plus loin. Après avoir subi les lois Hartz de réforme du marché du travail et la déconcentration maximale de la négociation au niveau de l'entreprise, les Allemands ne semblent plus guère adhérer à ce modèle qui a fait sombrer dans la pauvreté un grand nombre de leurs salariés non couverts par des conventions collectives. Sauf à nier l'essence même de la relation de travail, il est indispensable que des règles continuent à s'appliquer à la négociation collective.

Certes, les salariés des TPE et des PME se voient accorder des avantages nouveaux tels que le bénéfice de l'assurance complémentaire santé collective. Cela étant, non seulement l'intégration de telles dispositions à un texte relatif à la sécurisation de l'emploi peut apparaître comme un effet pervers de la négociation, mais de surcroît le texte ne prévoit aucune généralisation de cet avantage assurantiel si bien que les salariés les plus pauvres ne sont pas concernés. Or, c'est l'ensemble des salariés que le texte fragilise. Plus encore, le texte est beaucoup trop déséquilibré puisqu'en contrepartie de cet avantage, le projet de loi prévoit la sécurisation des licenciements pour les entreprises et la flexibilisation des salariés. Ainsi, alors que les salariés souhaitent être mieux protégés, les dispositions pilotées et obtenues par le MEDEF leur sont préjudiciables. Le patronat avait d'ailleurs déjà exprimé des velléités en ce domaine lors de la négociation sur la modernisation du marché du travail en 2008. En l'occurrence, il a franchi une étape supplémentaire dans la remise en cause du droit du travail.

Mme Francine Blanche, membre de la commission exécutive confédérale. Un groupe de travail, issu de la Commission nationale sur la formation tout au long de la vie, réfléchit actuellement à la question du compte

personnel de formation. Il conviendrait pour le moins d'attendre ses conclusions avant de légiférer sur le sujet, d'autant plus qu'il existe un consensus dans ce groupe. Le compte personnel de formation n'apporte rien de neuf par rapport au droit individuel à la formation qui prévoyait déjà un quota de vingt heures par an et de cent vingt heures au bout de six ans. Et comme cela a déjà été dit, un employeur embauchera plus facilement un salarié qui n'a accumulé aucune heure de formation.

Nous sommes favorables à l'instauration de droits rechargeables, sauf que le MEDEF refuse de les financer ! Qui paiera, sachant que 50 % des chômeurs ne touchent même pas d'indemnités ? De nouvelles négociations sont nécessaires avant d'instituer ces droits pour des chômeurs qui vont affluer par milliers. On recense en effet plus de 1 000 chômeurs supplémentaires chaque jour.

Nous sommes très favorables aussi à la présence de représentants du personnel au sein des conseils d'administration et de surveillance, et avons d'ailleurs milité en ce sens au cours de la négociation, afin que la voix des salariés puisse compter. Cette disposition législative a d'ailleurs connu des évolutions par rapport à la rédaction de l'accord. Fort heureusement, il y est question non plus d'entreprises de plus de 5 000 salariés, mais bien de « sociétés » car sans cela, peu d'entreprises auraient été concernées étant donné que les grands groupes sont organisés en *holdings* et en sociétés individuelles. En revanche, le projet de loi ne dit mot des sociétés par actions simplifiées alors que ce type de structure se développe de façon exponentielle dans les grands groupes. Quant aux modalités de désignation de ces représentants du personnel, ce n'est quand même pas à l'assemblée générale des actionnaires d'en décider ! Tous les syndicats s'accordent pour considérer qu'il doit y avoir une élection directe.

Enfin, s'agissant de la taxation des contrats courts, on en a beaucoup parlé dans la presse mais jamais dans la négociation, à l'exception du dernier jour. Si l'on ne taxe que certaines catégories de contrats à durée déterminée, certains employeurs recourront à un autre motif ou encore à des contrats d'intérim puisque ceux-ci ne sont pas taxés, en cas de surcharge temporaire d'activité. Afin d'éviter la multiplication des contrats courts, il conviendrait d'adopter un texte s'appliquant à l'ensemble de ces contrats.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous vous remercions pour la qualité de vos réponses.

4. Audition des organisations patronales signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

La Commission entend les représentants des organisations patronales signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (Mme Geneviève Roy, vice-présidente de la CGPME en charge des affaires sociales, accompagnée de M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales, M. Patrick Bernasconi, membre du bureau exécutif du MEDEF, et M. Jean-Pierre Crouzet, président de l'UPA et président de la Confédération générale de l'alimentation en détail et de la Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie) au cours de sa première séance du mardi 19 mars 2013.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous poursuivons nos auditions des partenaires sociaux à propos du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

Après les ministres, les trois organisations syndicales signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier et la CGT, qui ne l'a pas signé, nous recevons aujourd'hui les représentants des trois organisations d'employeurs signataires de l'accord. Je rappelle que nous terminerons ce cycle d'auditions avec celle de FO jeudi matin à 9h30.

Nous recevons donc aujourd'hui M. Patrick Bernasconi, membre du bureau exécutif du MEDEF, Mme Geneviève Roy, vice-présidente de la CGPME en charge des affaires sociales, accompagnée de M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales, et M. Jean-Pierre Crouzet, président de l'UPA depuis le 24 janvier dernier, et président de la Confédération générale de l'alimentation en détail et de la Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie, qui pourra à ce titre évoquer l'expérience de cette branche professionnelle en matière de complémentaire santé.

Vous nous direz, madame, messieurs, quelle est votre vision globale de l'accord national interprofessionnel que vous avez négocié et signé. Vous nous direz quelles sont vos principales satisfactions s'agissant du contenu de cet accord et, le cas échéant, vos éventuels regrets.

Enfin, vous nous direz si vous êtes satisfaits de la manière dont le projet de loi retranscrit l'accord. Jugez-vous cette retranscription fidèle ? Quelle appréciation portez-vous sur les choix faits par le Gouvernement sur les points sur lesquels l'accord était ambigu, imprécis ou incomplet, voire comportait des contradictions ?

M. Patrick Bernasconi, membre du bureau exécutif du MEDEF. Je vous remercie de nous recevoir pour évoquer cet accord qualifié d'historique par de nombreux observateurs. Le caractère potentiellement historique de l'accord national interprofessionnel ne pourra néanmoins être apprécié qu'une fois qu'il

aura été appliqué, à l'aune de ses effets sur les entreprises et sur l'emploi. En outre, il ne faut pas se tromper sur la nature de l'accord : il concerne, non pas la compétitivité-coût – objet du crédit d'impôt compétitivité emploi –, mais la compétitivité hors coût dont les effets ne se font sentir qu'à long terme.

Si le caractère historique du contenu de l'accord se révèlera à l'usage, ce qualificatif peut néanmoins s'appliquer au champ d'application de l'accord et au contexte dans lequel il s'inscrit. Il faut, en effet, remonter très loin dans le temps pour trouver un accord couvrant un aussi grand nombre de sujets. En outre, cet accord a suscité des attentes multiples non seulement en France, de la part des organisations syndicales comme des entreprises, mais aussi à l'étranger. De nombreux pays européens se sont en effet intéressés au contenu de l'accord. Au plan international, le FMI, l'OCDE ou encore les agences de notation l'ont aussi examiné avec une grande attention.

Pour le MEDEF, un véritable équilibre a été trouvé dans cet accord. Il n'y a pas de victoire des organisations patronales sur les organisations syndicales ou l'inverse. L'objectif était de parvenir à un accord, non pas donnant-donnant, mais gagnant-gagnant. Pour construire cet accord, chacun a fait son travail en s'inscrivant dans une logique qui tendait à renforcer le dialogue social dans l'entreprise. Nous y avons veillé chaque fois que cela était possible, comme de nombreuses dispositions de l'accord en témoignent.

Cela passe aussi par une meilleure information des institutions représentatives du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Nous savons en effet qu'une information anticipée permettant un meilleur partage de ces orientations facilite la prise de décisions importantes et leur acceptation au sein de l'entreprise.

Pour nous, cet accord devait également définir un modèle de flexi-sécurité à la française. Nous souhaitions que, dans un contexte économique difficile, l'accord apporte aux entreprises des outils pour rebondir rapidement en cas de retour de la croissance.

L'accord comporte donc des éléments de flexibilité. Ils portent, en premier lieu, sur la vie courante de l'entreprise. Afin de permettre une adaptation de cette dernière au fil de l'eau, de nouveaux outils sont mis à disposition en matière de mobilité interne ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les mesures concernant les délais préfix permettent d'accélérer la prise de décisions et de sécuriser celles-ci. Ils constituent un gain de temps et une simplification bienvenus pour favoriser la croissance de nos entreprises.

Les éléments de flexibilité introduits par l'accord permettent aussi de faire face aux difficultés conjoncturelles : l'accès au chômage partiel est ainsi rendu plus facile et plus rapide – chômage partiel et activité partielle relèvent désormais d'un seul et même dispositif ; les accords de maintien dans l'emploi qui prennent

la suite des accords compétitivité emploi, discutés avant l'élection du Président de la République, sont un outil supplémentaire.

L'accord permet enfin de résoudre les difficultés structurelles des entreprises en améliorant la gestion des plans de sauvegarde de l'emploi.

L'accord cherche donc à apporter des réponses point par point aux difficultés rencontrées par les entreprises, qu'elles soient structurelles ou conjoncturelles. Sur ces questions comme en matière de ressources humaines, il propose des solutions par le biais de dispositifs adaptés.

Par ailleurs, la lutte contre la précarité, dont la taxation des contrats courts est devenue la mesure symbolique, a fait l'objet d'un débat qui a suscité beaucoup d'incompréhension. La volonté de limiter l'utilisation excessive des contrats à durée déterminée a pour corollaire la demande d'un recours accru aux contrats à durée indéterminée. Afin de renforcer ces derniers, nous avons préconisé l'adoption de mesures permettant de vaincre la peur de l'embauche chez les entrepreneurs. Les chefs d'entreprise doivent être incités à recruter en contrat à durée indéterminée plutôt que déterminée. Les dispositifs de déjudiciarisation répondent à cet objectif. La conciliation prud'homale, la réforme des délais de prescription ou la prévalence du fond sur la forme sont autant de dispositions destinées à vaincre cette peur de l'embauche.

En contrepartie de cette flexibilité nouvelle, synonyme de mise en danger pour le salarié, les organisations syndicales ont revendiqué la sécurisation des parcours professionnels. Il était important de répondre à cette demande afin de faciliter l'acceptation de la flexibilité. Des droits nouveaux portables sont ainsi créés par l'accord : le compte personnel de formation – il s'agit d'un nouvel outil à disposition du salarié dès le début de sa carrière et à tout moment de sa vie professionnelle pour améliorer sa formation – et la couverture complémentaire santé qui garantit la portabilité de la prévoyance et de la santé.

Une meilleure information des salariés ainsi que des droits nouveaux portables qui améliorent leur employabilité et sécurisent leur parcours professionnel en cas de difficultés, compensent donc une plus grande flexibilité.

Nous sommes parvenus à un équilibre qui fut difficile à trouver – vous devez en avoir conscience. Il a été construit pas à pas, après de multiples réunions. Il vous appartient aujourd'hui de retranscrire dans la loi cet équilibre global. Si l'on souhaite que la méthode perdure, que le dialogue social engagé se poursuive demain avec la signature de nouveaux accords, il est important de respecter le travail des partenaires sociaux. Sachez que, sur le terrain, la première, et souvent la seule, question qui préoccupe les chefs d'entreprises, de PME comme de grandes entreprises, est de savoir si l'accord négocié sera transposé dans la loi. Leur vraie demande porte sur ce sujet. Voilà le message que je souhaitais vous faire passer.

Mme Geneviève Roy, vice-présidente de la CGPME en charge des affaires sociales. La CGPME est attachée à la politique conventionnelle qui est un des éléments du pacte social de notre pays. Nous avons donc pris une part active à la négociation. Nous avons été le porte-voix des entreprises et des territoires.

L'accord national interprofessionnel nous paraît équilibré. S'il ne créera pas la croissance et l'emploi, il devrait, au moment de la reprise, rendre les chefs d'entreprise moins effrayés – le mot est peut-être un peu fort – à l'idée d'embaucher. Les chefs d'entreprise sont prêts à recruter si les carnets de commande se remplissent mais veulent savoir comment ajuster leur masse salariale à une baisse d'activité.

L'objectif pour nous était donc de repérer les freins à l'embauche. Ainsi, en matière de licenciements, la procédure prud'homale est compliquée à appréhender pour les chefs de petites et moyennes entreprises en raison, notamment, du manque de lisibilité sur les risques encourus. Pour les plus grandes entreprises, le plan de sauvegarde de l'emploi est une autre source de difficulté car il est porteur d'une insécurité juridique trop importante là où les chefs d'entreprise ont précisément besoin de sécurité. Nous avons par conséquent beaucoup travaillé sur la question des licenciements et des plans de sauvegarde de l'emploi.

Concernant la mobilité interne, nous regrettons que la rédaction du projet de loi diffère de celle de l'accord. Le refus du salarié, qui était dans l'accord un motif de licenciement personnel, a ainsi été transformé en motif de licenciement économique dans le texte.

Sur ce point comme sur les autres, et sans vouloir nous substituer à vous, il nous semble que le législateur doit rester au plus près de l'accord car l'équilibre a été très difficile à trouver. L'échec a été évité mais ce fut très compliqué. Je ne viens pas chercher devant vous ce que je n'ai pas obtenu dans la négociation : je vous demande de reprendre l'accord, rien que l'accord, et de respecter son équilibre.

En matière de prescription, nous regrettons que le délai de transition ne corresponde pas à celui prévu par l'accord.

Nous sommes aussi très attachés au délai d'un an octroyé aux entreprises qui franchissent les seuils pour se conformer aux obligations de consultation du comité d'entreprise.

Quant au contrat de travail intermittent, il était jusqu'à présent prévu par le code du travail, qui soumettait son utilisation à la signature d'un accord de branche. Nous avons demandé l'expérimentation d'un recours direct à ce type de contrat dans certaines branches. Il s'agit de déterminer si l'entreprise est capable d'accepter d'embaucher un salarié en contrat à durée indéterminé alternant des périodes de totale inactivité et des périodes d'activité, avec une rémunération lissée sur l'année.

La CGPME est réservée sur l'application de la majoration prévue pour les contrats courts mais elle en a accepté le principe. Elle sera intégrée dans la convention Unédic que nous signerons. Je rappelle que les contrats à durée déterminée sont déjà très encadrés et que les abus sont sanctionnés. Ils donnent également lieu au versement d'une prime de 10 % qui est une forme de compensation de la précarité. Nous craignons donc que cette majoration ne soit contre-productive car ces contrats répondent au besoin de souplesse des entreprises en raison de la fluctuation de l'activité. Nous l'avons néanmoins acceptée afin de dissuader certaines entreprises qui en font un usage excessif. Le projet de loi, qui prévoit un décret, est conforme à l'accord sur cette question.

La complémentaire santé est un sujet important pour la CGPME dont la devise est : « *notre valeur ajoutée, c'est l'homme.* » Sa généralisation a certes un coût mais elle représente aussi un investissement, à nos yeux. Nous n'avons pas milité en faveur d'une clause de désignation. L'accord, qui prévoit la possibilité d'une clause de recommandation, nous paraît équilibré. Je souhaite donc que vous repreniez le texte de l'accord puisqu'il offre le choix aux entreprises tout en permettant aux branches d'émettre une recommandation. Cette solution répond aux objectifs de la CGPME.

L'information consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), qui est prévue par le projet de loi mais ne figure pas dans l'accord, nous semble particulièrement contre-productive. Si vous voulez que les chefs d'entreprise s'emparent de ce dispositif, il faut les laisser libres de décider de son utilisation car ils sont les mieux à même, en ces temps difficiles, d'apprécier la nécessité de privilégier l'investissement, l'innovation ou les rémunérations. Nous souhaitons que toute ambiguïté soit levée et que les entreprises de moins de cinquante salariés soient exonérées de cette obligation.

Cet accord est très riche. J'aurais encore beaucoup à dire sur le temps partiel mais j'y reviendrai sans doute dans mes réponses à vos questions.

M. Jean-Pierre Crouzet, président de l'UPA. L'UPA a signé cet accord car elle est une organisation responsable bien que mal connue. Elle représente pourtant, au travers d'entreprises de moindre importance que pour les intervenants précédents, quelque quatre millions de personnes.

Je ne reviens pas sur les responsabilités de chacun et les objectifs poursuivis dans cette négociation, je m'en tiendrai aux points de l'accord auxquels l'UPA est très attaché.

Le premier concerne la complémentaire santé, parce que les entreprises de petite taille que nous représentons ne sont pas capables de négocier individuellement. Il est donc souhaitable de confier aux branches le soin de choisir l'organisme compétent comme le prévoit l'accord. Nous nous inscrivons dans une démarche, non pas de consommation, mais de prévoyance à l'instar de ce qui existe pour les retraites complémentaires.

Nous avons déjà une expérience en la matière avec l'accord intervenu pour le secteur de la boulangerie en 2007, que je connais très bien pour en avoir été à l'origine. Nous avons le recul suffisant pour évaluer l'utilité pour les salariés de cette couverture, qui n'a pas entraîné d'augmentation des cotisations, et prévoit une prévention annuelle pour les risques spécifiques de ces métiers. La recherche de l'efficacité économique et l'intérêt pour les salariés justifient donc l'attachement de l'UPA au dispositif de complémentaire santé.

Les entreprises représentées par l'UPA ne sont pas des utilisatrices abusives du temps partiel. Il faut néanmoins tenir compte des spécificités de certaines d'entre elles dans les secteurs de l'alimentation et des services qui les conduisent à recourir au temps partiel d'une durée de moins de vingt-quatre heures – limite fixée par l'accord en deçà de laquelle des dérogations doivent être négociées par accord de branche. Il serait dommageable de ne pas satisfaire les besoins de main-d'œuvre à temps partiel de ces entreprises liés à une suractivité en fin de semaine. Il est donc important de laisser aux branches professionnelles le soin de gérer les possibilités de dérogations au temps partiel dans les secteurs de l'alimentation et des services.

Sur la taxation des contrats courts, il faut laisser la discussion de la convention avec l'Unédic suivre son cours. Nous serons particulièrement attentifs au maintien de l'exonération pendant les premiers mois de cotisation employeur pour l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans.

La réduction des délais de prescription est une avancée très importante. Pour la transmission et la reprise des entreprises, le précédent délai de cinq ans pesait trop lourd dans la garantie du passif qui est inscrite pour couvrir un litige prud'homal. Nous aurions souhaité, à l'instar de ce qui a cours dans d'autres pays européens, que le délai de prescription soit abaissé en deçà des deux ans prévu par l'accord.

En matière de franchissement des seuils, il nous semble raisonnable de laisser un délai d'un an aux petites et moyennes entreprises pour mettre en place les institutions représentatives du personnel.

Enfin, nous ne pouvons qu'approuver l'expérimentation du recours direct au contrat de travail intermittent dans le secteur de la chocolaterie que nous représentons.

En conclusion, nos mandants souhaitent la stricte retranscription de l'accord par la loi, sans modification puisqu'il est le fruit d'un échange entre les partenaires sociaux. Il faut que chacun assume ses responsabilités. Nous essayons d'assumer les nôtres dans la négociation avec les partenaires sociaux mais nous ne sommes pas responsables des décisions prises ensuite.

M. Jean-Marc Germain, rapporteur. Je veux remercier les intervenants pour leur présence qui témoigne de l'importance de la négociation sociale. Vous avez tous évoqué le rôle du Parlement. Vous nous avez d'ailleurs fait part de la

préoccupation des chefs d'entreprise que vous rencontrez quant à la transcription intégrale de l'accord. Nous ne devons pas rencontrer les mêmes car ceux que je rencontre s'inquiètent plutôt de leur carnet de commandes et de la compétition internationale.

L'exposé des motifs du projet de loi constitutionnelle relatif à la démocratie sociale indique que la négociation précède et inspire la loi. Cela correspond selon moi à la bonne méthode. Je ne crois pas que le Parlement ait la science infuse et soit capable de faire des lois sociales meilleures que les partenaires sociaux. Je crois en revanche que les parlementaires sont porteurs d'une certaine légitimité qui les autorise à améliorer un texte s'il le mérite.

L'équilibre du texte est une question difficile. Vous avez souligné le caractère équilibré de l'ensemble des dispositions de l'accord. La plupart des parties à la négociation me semblent d'ailleurs défendre les avancées contenues dans l'accord. Nous n'avons pas eu le sentiment de divergences d'appréciation entre salariés et employeurs ou d'un affrontement entre patronat et syndicats. En période de crise, les intérêts patronaux et salariaux peuvent diverger mais ils peuvent aussi se rencontrer plus que d'habitude : il s'agit non pas de partager les richesses mais de sauver les entreprises et de les rendre plus performantes.

Je souhaite vous poser plusieurs questions. D'abord, on a cru comprendre que le MEDEF cherchait dans cette négociation à écarter le juge judiciaire au profit du juge administratif, ou à tout le moins de lui donner moins de poids dans les relations sociales. Je m'interroge sur cette substitution : d'une part, les deux juridictions ne sont pas selon moi de nature très différente ; d'autre part, cette volonté me semble contradictoire avec l'objectif affiché d'une plus grande sécurité juridique puisque la nouvelle jurisprudence administrative en matière de plans sociaux ne sera pas établie avant plusieurs années.

Concernant les délais de prescription, cette dernière a longtemps été trentenaire en matière de contrat de travail car elle était initialement justifiée par le déséquilibre entre le salarié et l'employeur. Le délai a été ramené par harmonisation avec le code civil à cinq ans. Dans cette négociation, vous avez fortement insisté pour qu'il soit réduit à deux ans. En matière de baux commerciaux, le délai de prescription est pourtant de cinq ans alors que l'argument évoqué par M. Crouzet – le poids de la garantie du passif en cas de litige – me semble aussi valable pour les conflits commerciaux. La prescription pour le contrat de travail devient ainsi plus courte que pour les baux commerciaux. Cela me paraît paradoxal. Je souhaite donc connaître les raisons profondes qui ont inspiré ce choix.

Par ailleurs, je considère que l'accord est timide sur deux questions : la formation qualifiante et la présence des salariés au conseil d'administration des grandes entreprises.

Chacun reconnaît que le droit individuel à la formation est un progrès. Mais le verrou que constitue le plafond de 120 heures pour la durée des formations, demeure un obstacle à l'objectif que poursuivent de manière conjointe les entreprises, les salariés et le pays, d'une augmentation de la qualification des salariés. On peut donc être surpris que l'accord n'ait pas été l'occasion de lever cet obstacle et de financer ainsi des formations véritablement qualifiantes.

Sur le second sujet, nous avons entendu des grands patrons souhaiter précisément une forte présence de salariés au conseil d'administration. M. Louis Gallois préconise ainsi la présence d'un tiers d'administrateurs issus des salariés. Il fait d'ailleurs de cette mesure un élément important de compétitivité. M. Jean-Louis Beffa partage le même avis, estimant que, dans la mondialisation, les salariés et les dirigeants doivent travailler ensemble, y compris dans un lieu stratégique comme le conseil d'administration, pour défendre la vocation industrielle de la France. L'accord entrouvre seulement la porte en permettant la présence d'un ou deux administrateurs. Pourquoi l'occasion d'aller plus loin n'a-t-elle pas été saisie ? Quels sont les obstacles à une participation accrue ? M. Louis Gallois propose même pour les grandes entreprises, à l'instar de la pratique en Allemagne, qu'un représentant des salariés soit désigné par chaque branche.

En matière de santé, on a cru percevoir des tensions au sein de la délégation patronale dans la dernière ligne droite sur la question de la clause de désignation. M. Crouzet, pour l'UPA, a fait valoir que la branche professionnelle était la mieux placée pour favoriser la mutualisation et développer des actions de prévention. On ne sait pas quelle est la position de la CGPME. Elle réclame le respect de l'accord alors que celui-ci comporte trois phrases peu claires sur le sujet. Existe-t-il une position patronale sur les clauses de désignation ? Que contient véritablement l'accord ? Interdit-il les clauses de désignation ?

Ce n'est en tout cas pas la solution retenue dans le projet de loi selon lequel l'accord laisse toutes les options ouvertes : désignation, recommandation et liberté de choix totale. Pouvez-vous me dire si cette interprétation est correcte ? Ce n'est pas pour le moment ce que j'ai compris de vos propos liminaires.

Enfin, l'instauration de droits rechargeables a été saluée comme un progrès pour l'indemnisation des salariés aux parcours précaires. Comment vont-ils cependant être mis en œuvre dans le cadre de la négociation de la convention de l'Unédic ? Cela ne se fera-t-il pas au détriment des autres salariés puisque le MEDEF s'est prononcé contre une hausse des cotisations ? Il ne faudrait pas déshabiller Paul pour habiller Pierre.

M. Michel Issindou. La démocratie sociale que nous souhaitons développer a plutôt bien fonctionné dans le cadre de cet accord national, et c'est pour nous une source de satisfaction. Même si deux organisations syndicales ne l'ont pas signé, elles sont toutefois restées à la table des négociations. Nous préférons ce dialogue à la culture du conflit permanent.

Cet accord contient des avancées significatives : la taxation des contrats à durée déterminée (CDD), les droits rechargeables, la généralisation de la complémentaire santé au bénéfice de 4 millions de salariés, la substitution du compte personnel de formation au droit individuel à la formation, l'instauration d'une durée minimale de travail de vingt-quatre heures hebdomadaires, la participation des salariés au conseil d'administration avec voix délibérative. La loi devra préciser les dispositions de cet accord en vue de concrétiser les avancées qu'il contient.

Toutefois, cet accord donne lieu à des lectures diamétralement opposées. Certains syndicats de salariés et vous-mêmes en faites une lecture positive alors que d'autres en font une lecture très négative. Un tel écart, qui est rare, ne peut que troubler les législateurs que nous sommes.

À mes yeux, l'enjeu majeur demeure la préservation de l'emploi : il faut éviter les licenciements, qui donnent lieu à des conflits sociaux très durs liés, notamment, à la difficulté de retrouver un emploi. Conserver dans l'entreprise durant une période difficile le maximum de salariés est une bonne idée, même si ces salariés sont légitimement inquiets des sacrifices considérables qu'ils devront consentir en termes d'augmentation du temps de travail et de diminution des salaires, contre la garantie de l'emploi.

Il est encore trop tôt pour savoir si l'accord national du 11 janvier 2013 est historique. Il ne le deviendra que si les partenaires sociaux réussissent à faire en sorte que les salariés, le moment venu, partagent les fruits de la sortie de crise.

Quels sont les points de l'accord qui ont suscité votre enthousiasme ?

M. Gérard Cherpion. Le projet de loi pose certaines difficultés, notamment la clause de désignation à l'article 1er ou, à l'article 16, le recours au principe, en cas de litige, du versement au salarié d'une indemnité forfaitaire déterminé sur le fondement d'un barème fixé par décret. Ce barème sera-t-il indicatif ou prescriptif ? Cet article de la loi s'imposera-t-il aux parties ?

L'article 6, quant à lui, traite des droits rechargeables dont les parties signataires de l'accord du 11 janvier sont convenues de la mise en place dans le cadre du régime d'assurance chômage : ils entrent donc dans le cadre de la prochaine négociation entre les partenaires sociaux sur l'Unédic. Je souhaiterais toutefois d'ores et déjà savoir si vous êtes favorables, pour les financer, à l'instauration d'une cotisation supplémentaire. L'Unédic connaît aujourd'hui un déficit structurel important : pourra-t-elle supporter une charge supplémentaire ?

S'agissant de l'article 2, qui crée le compte personnel de formation, la discussion, hier, au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), n'a pas abouti à un consensus sur les modalités d'application, très complexes, de cette disposition. Comment envisagez-vous son abondement et son utilisation ?

S’agissant du temps partiel, la durée minimale de vingt-quatre heures de travail hebdomadaires, transcrite à l’article 8 du projet de loi, n’est pas non plus sans poser de problèmes, notamment aux particuliers employeurs, aux mandataires comme aux prestataires, ou au secteur du portage de la presse, dont les horaires sont très limités dans la semaine. Ce secteur emploie non seulement des étudiants mais aussi des adultes, voire des jeunes retraités, pour lesquels le portage représente un complément de salaire ou de pension indispensable.

S’agissant de la création d’un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée, prévue à l’article 3 du projet de loi – déclinant l’article 7 de l’accord –, dans quelles conditions précises, notamment de temps, le salarié aura-t-il la possibilité d’opter pour le retour dans son entreprise d’origine ?

Enfin, alors que le ministre du travail, monsieur Sapin, s’est engagé, au cours de son audition, à ce que le projet de loi respecte l’accord signé le 11 janvier, Mme Parisot a fait paraître mardi 19 mars un communiqué demandant au Gouvernement de modifier le projet de loi sur la sécurisation de l’emploi, jugeant que certaines de ses dispositions n’étaient « *pas conformes à l’esprit de l’accord* » entériné par les partenaires sociaux le 11 janvier. Son communiqué vise notamment les modalités de la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés, les ambiguïtés sur les délais préfix qui encadrent les procédures judiciaires et « *les dispositifs liés à la mobilité interne ou aux accords de maintien dans l'emploi* », qui ne lui « *paraissent pas sécurisés juridiquement* ». Mme Parisot ajoute : « *Cela est susceptible de nous faire regarder l'accord d'une autre façon. […] Tout n'est pas perdu. […] J'espère que tout le monde comprendra qu'il en va de l'esprit du dialogue social et du paritarisme* ».

M. Christophe Cavard. Les écologistes se félicitent, eux aussi, de la méthode qui a présidé à la signature de cet accord national : personne ici ne souhaite remettre en cause le dialogue social. L’objectif commun est d’aider l’emploi dans le cadre de l’entreprise privée – je tiens à le réaffirmer.

Toutefois, dans le rapport entre démocratie sociale et démocratie politique, il ne peut être question pour des parlementaires, qui ont des conceptions politiques et sociales différentes, de se contenter de réaliser un copier-coller. Il vous appartient à votre tour de reconnaître la légitimité du temps des parlementaires, dont le rôle est d’apporter des réponses non seulement juridiques mais aussi politiques.

Comment seront financés les droits rechargeables, qui représentent assurément une avancée ? Nous aimerions connaître votre avis sur la question, même si elle relève de la future négociation entre les partenaires sociaux sur l’Unédic.

Pouvez-vous également nous préciser pourquoi les contrats très courts sont surutilisés à l’heure actuelle ? Comment pensez-vous stabiliser leur progression et permettre à des salariés de s’inscrire dans des durées de contrats plus longues ? La

surcotisation des CDD très courts ne concernant pas l'intérim, qui fait actuellement l'objet de négociations, les entreprises ne risquent-elles pas de recourir davantage à celui-ci ? Je rappelle que l'article 7 du projet de loi permet aux conventions collectives d'assurance chômage de prévoir des majorations et des minorations de cotisations différenciées en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif du recours, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

Le projet de loi prévoit également, aux articles 10 et 12, que le licenciement d'un salarié pour refus d'un accord de baisse de salaire ou de temps de travail, dans le cadre du maintien dans l'emploi, ou pour refus de mobilité interne, « *repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord* ». Cela entraîne ni plus ni moins la disparition du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), puisque le refus de cinquante salariés provoquera cinquante licenciements économiques individuels. Quelles seront les conséquences de l'abandon pur et simple des plans de sauvegarde de l'emploi ?

Par ailleurs, les chefs d'entreprises eux-mêmes ont des conceptions différentes de l'accord en raison, notamment, de la taille de leurs entreprises. Il faut poser la question de la diversité des efforts que les salariés doivent consentir selon qu'ils travaillent dans une grande entreprise ou une PME et que, par exemple, ils bénéficient ou pas de l'actionnariat salarié.

S'agissant enfin de la complémentaire santé, comment faire pour que le choix d'un organisme privé d'assurance ne soit pas dicté par le seul critère du mieux-disant financier ?

M. le président de l'UPA. Je tiens tout d'abord à rappeler que les artisans cotiseront à hauteur de 1,1 milliard d'euros supplémentaires dans le cadre du régime social des indépendants (RSI) : leur contribution à l'effort général sera donc importante.

S'agissant de la formation, les artisans sont à la recherche de compétences : il n'est donc pas question pour eux de pénaliser le caractère transférable du droit à la formation, dont il faudra discuter.

La durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires devra faire l'objet de dérogations en raison de l'activité des entreprises. Il est important, en particulier, de maintenir l'emploi des jeunes qui, souvent, travaillent moins de vingt-quatre heures par semaine.

Si le délai de prescription, en cas de litiges concernant les baux commerciaux, est bien de cinq ans, l'UPA n'est pas hostile à une réduction générale des délais de prescription. Une entreprise ne doit pas subir trop longtemps un passif éventuel qui ne peut que pénaliser son développement.

Longtemps, la juridiction prud'homale a semblé ne favoriser qu'une des deux parties : or la réduction du délai de prescription concernera autant les litiges soulevés par les chefs d'entreprises que les litiges soulevés par les salariés, même s'il est vrai que ces derniers sont les plus nombreux. Des délais trop longs pénalisant les deux parties, il faut avoir pour objectif de développer la conciliation. Le développement du dialogue social devrait permettre d'y parvenir.

S'agissant de la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé, qui fait beaucoup de bruit et qui est traitée aux articles 1er de l'accord et du projet de loi, l'UPA a tenu, à travers le mot « *notamment* », à donner aux branches professionnelles la possibilité de gérer au mieux le dispositif pour les entreprises qu'elles regroupent. Il faut rappeler que des accords de branches ont déjà permis, depuis plusieurs années, de supprimer le délai de carence ou d'assurer la portabilité des droits dans le cadre de la solidarité. Ces accords, à la suite de nombreux recours, ont donné lieu à de nombreux arrêts de cours d'appels – une trentaine –, du Conseil d'État et de la Cour de justice de l'Union européenne. Nous nous inscrivons dans la philosophie de la solidarité, dans l'intérêt de nos entreprises comme de nos salariés.

Le coût de cette politique de solidarité, incontestable pour les entreprises, a été compensé par une amélioration de la sécurité de nos salariés dans leur emploi. S'agissant de la complémentaire santé, vous n'ignorez pas que les entreprises artisanales sont incapables de négocier avec les assureurs. Il ne saurait être question pour nous de favoriser un opérateur par rapport à un autre – institutions de prévoyance, mutuelles ou assureurs privés. Je le répète, nous souhaitons favoriser le mieux-disant dans un esprit de solidarité.

Je prendrai l'exemple de la boulangerie : l'accord de branche est entré en application le 1er janvier 2007. Or, depuis cette date, les cotisations n'ont pas augmenté et les prestations servies vont bien au-delà du plancher prévu par l'accord du 11 janvier, avec notamment des mesures de prévention annuelles spécifiques et gratuites pour tous les salariés, en particulier en matière de carie dentaire ou d'asthme du boulanger. Ce résultat n'aurait pas pu être atteint si nous n'avions pas eu affaire à un seul opérateur, qu'il revient aux partenaires sociaux de choisir.

Les chefs d'entreprises que sont les artisans ont vocation à réaliser des dépenses non pas exagérées mais appropriées aux intérêts des salariés et de leurs employeurs.

M. Jean-Pierre Door. Je ne suis pas d'accord avec M. Crouzet sur la clause de désignation, laquelle, du reste, ne se trouve pas dans l'accord national. Cette clause aura des effets dévastateurs sur le marché des organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) – assureurs privés, institutions de prévoyance et mutuelles –, sur lequel je me suis penché au sein de la Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale (MECSS), il y a quelques années.

En effet, en créant un monopole d'opérateurs, cette clause entraînera, à son tour, la disparition de 25 000 à 30 000 emplois dans les toutes prochaines années *via* la disparition des acteurs de santé de proximité, qui sont le plus souvent des assureurs tournés vers les PME.

La clause de désignation est contraire à la transparence et à la liberté de choix des entreprises.

M. Denys Robiliard. Monsieur Crouzet, on ne saurait attendre des parlementaires, qui ne sont pas des notaires, qu'ils entérinent un texte rédigé par les partenaires sociaux, « sans amendements ni modifications » pour reprendre vos termes. Du reste, le projet de loi lui-même contient des différences significatives avec l'accord.

Vous paraît-il conforme à l'accord qu'un salarié, qui bénéficie d'une mobilité volontaire sécurisée mais voit son contrat dans l'entreprise d'accueil rompu, puisse rentrer dans l'entreprise d'origine dans un délai qu'il restera à déterminer ?

S'agissant du refus par un salarié de la mobilité interne dans le cadre des accords de maintien dans l'emploi, on est passé, à la demande du Conseil d'État, du licenciement pour motif personnel, prévu dans l'accord, au licenciement pour motif économique dans le projet de loi, afin de respecter la convention 158 de l'Organisation internationale du travail. Le licenciement économique individuel – y compris lorsqu'il concerne plusieurs salariés – inscrit dans le projet de loi, est-il compatible avec la directive européenne 98/59/CE ? Le Parlement se doit d'adopter des textes conformes aux engagements juridiques internationaux de la France.

Le projet de loi propose par ailleurs de reverser dans l'ordre administratif une partie du contentieux jusque-là traité par l'ordre judiciaire : le Conseil d'État ne risque-t-il pas de développer une nouvelle jurisprudence, ce qui serait une source d'instabilité et de risque juridiques majeurs ?

M. Dominique Dord. Cette discussion ne laisse pas de m'inquiéter car la commission des affaires sociales n'a toujours pas tranché la question fondamentale du respect de la rédaction de l'accord initial – M. Denys Robiliard vient ainsi de préciser que les parlementaires ne sont pas des notaires. Or céder à la tentation d'amender le texte de l'accord risquerait d'inciter les partenaires sociaux, qui se sont engagés dans un compromis, à n'en plus signer à l'avenir.

Chacun ayant admis que cet accord est exceptionnel, notamment en raison de la méthode qui y a présidé, comment faire autrement que de le transcrire en ne l'amendant qu'à la marge pour des raisons d'ordre juridique ? Des représentants des organisations patronales commencent à se plaindre de ce que le projet de loi aurait trahi l'accord : si tel est le cas, alors c'est la porte ouverte à tous les amendements possibles et imaginables.

M. Gérard Sébaoun. S'agissant de la désignation des administrateurs représentant les salariés, le MEDEF s'était dit opposé, au cours d'une précédente audition, à l'élection ou à la désignation de représentants par un syndicat : or l'article 5 du projet de loi semble ouvrir le champ de tous les possibles. Cet article vous semble-t-il conforme à l'esprit de l'accord ?

Si l'article 10 du projet de loi, relatif à la mobilité interne, est, à mes yeux, essentiel, il me semble en revanche imprécis au regard, notamment, de la jurisprudence. L'accord national prévoit en effet, à l'article 15, que « *la mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs* », alors que le projet de loi précise « *sans projet de licenciement* ». Convient-il à vos yeux de revenir au texte de l'accord ?

M. Bernard Perrut. La généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés a besoin d'être clarifiée – Jean-Pierre Door a raison et je ne reviendrai pas sur le sujet.

S'agissant en revanche du temps partiel, traité à l'article 8 du projet de loi, je tiens à préciser l'inquiétude, notamment, du secteur du nettoyage, qui recourt abondamment au temps partiel – il s'agit le plus souvent d'emplois de proximité –, à l'instar, du reste, des particuliers employeurs, des collectivités locales et d'un grand nombre d'autres secteurs. Il ne faudrait pas que le texte nuise à l'intérêt de ceux qui trouvent dans le temps partiel une activité indispensable à leur subsistance. Le texte doit être précisé à cette fin.

M. Jean-Patrick Gille. Si vous voulez convaincre de la portée du texte, peut-être devriez-vous faire preuve d'un plus grand enthousiasme à le défendre.

Vous avez par ailleurs peu mis en avant la question de la formation, qui fait pourtant l'objet, dans l'accord, de dispositions intéressantes dont toutes ne relèvent pas du domaine législatif.

De nouvelles négociations seront nécessaires pour mettre au point le compte personnel de formation ou les droits rechargeables à l'assurance chômage : quelle garantie avons-nous que vous respecterez, au cours de ces négociations, vos engagements, conformément à l'esprit de l'accord ?

Mme Isabelle Le Callennec. La portée de cet accord, dont vous souhaitez que le projet de loi respecte l'équilibre – il vise en effet à concilier la compétitivité économique et la sécurisation des parcours professionnels –, sera jugée à ses effets.

Quelle réponse apportez-vous à ceux qui prétendent que cet accord est mieux accepté par les grandes entreprises que par les petites ? Vous avez évoqué, madame Roy, la surcotisation des contrats courts, le coût de la généralisation de la complémentaire santé et la consultation sur le crédit d'impôt compétitivité emploi.

Ce texte est-il de nature à vaincre la peur qu'ont les chefs d'entreprises d'embaucher ? Les organisations syndicales nous ont déclaré que le CDI devait redevenir la norme et les CDD l'exception.

Par ailleurs, l'accord permettra-t-il vraiment de renforcer la formation durant l'activité partielle ? C'est un aspect très important. Sécurisera-t-il également le prêt de main-d'œuvre, qui peut être une opportunité pour les salariés, à condition toutefois qu'ils aient l'assurance de pouvoir revenir dans leur entreprise d'origine ?

Le texte semble renforcer le poids des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), notamment dans le cadre de l'homologation ou de la validation des accords d'entreprise. D'aucuns s'inquiètent de voir réapparaître les autorisations administratives de licenciement : quel est votre avis ?

Mme Véronique Louwagie. Il est vrai que la transcription de cet accord soulève de nombreuses questions chez les parlementaires, car s'ils valident la méthode qui y a présidé, tous ont envie d'y apporter des modifications, sans le dénaturer mais en traduisant la volonté commune des partenaires sociaux.

L'avancée que constitue la généralisation des complémentaires santé entraînera, il faut le savoir, une augmentation du coût du travail, laquelle pèsera sur de nombreuses entreprises : qu'en pensez-vous ?

Si, par ailleurs, l'accord a prévu, ce qui est louable, la mise en place d'un dispositif des droits rechargeables, il a également tenu à préciser que « *les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre du régime d'assurance chômage* ». Puisque vous sembler refuser une éventuelle augmentation des taux de cotisations, quelles sont les autres pistes de réflexion ?

L'article 13 du projet de loi, qui vise à renforcer l'encadrement des licenciements collectifs, ne risque-t-il pas d'entraîner le retour de l'administration dans le processus de décision puisqu'elle devra donner son avis sur les accords négociés – elle disposera de huit jours pour ce faire – ? L'inquiétude est la même dans le cadre du document unilatéral, en cas d'absence ou d'échec des négociations. Certains perçoivent dans ce document unilatéral un retour en force de l'entreprise quand d'autres y voient celui de l'administration, en raison notamment du poids des DIRECCTE. Qu'est-ce qui a dicté le choix des parties signataires en la matière ?

Au cours des négociations, la question du verrou des 35 heures a-t-elle été évoquée ? A-t-on envisagé à un moment ou un autre de le faire sauter ?

M. Arnaud Robinet. Le chef de l'État et M. Michel Sapin, le ministre du travail, ont affirmé que cet accord est historique. Il représente plus simplement, à nos yeux, une avancée du dialogue social, que le groupe auquel j'appartiens salue

comme telle. Cet accord permettra de résoudre certains des problèmes de compétitivité que connaissent les entreprises françaises.

Une ratification pure et simple aurait été souhaitable : moins les politiques s'immiscent dans la vie de l'entreprise, mieux c'est, d'autant qu'ils ont, depuis plusieurs années, durci le code du travail, ce qui a freiné l'embauche. La méthode suivie ayant été saluée par le chef de l'État et l'ensemble du Gouvernement, nous devons respecter l'accord signé le 11 janvier entre les partenaires sociaux

Le texte de l'article 4 du projet de loi, qui porte sur l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel semble modifier, tout en le transcrivant, l'article 12 de l'accord national. Il prévoit notamment que le juge des référés pourra prolonger le délai préfixé si les informations nécessaires au comité d'entreprise pour motiver son avis ne sont pas fournies par l'employeur. Qu'en pensez-vous ?

Mme Fanélie Carrey-Conte. Notre travail de parlementaires consiste à regarder le projet de loi article par article, non seulement pour en souligner les éléments positifs mais également pour en relever les mesures qui nous paraissent inquiétantes pour les salariés – je pense notamment à l'absence de toute mesure d'encadrement géographique de la mobilité interne.

Si nous sommes favorables à la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé, nous veillerons à ce que celle-ci concerne aussi les non-salariés qui ne sont pas aujourd'hui couverts – ce qui soulève la question des marges de manœuvre financières dont nous disposerons.

La durée maximale de la portabilité de la couverture des frais de santé et de prévoyance est portée de neuf à douze mois. La mutualisation pourrait se faire par branche ou par entreprise : dans ce dernier cas, que se passera-t-il si l'entreprise est en liquidation et disparaît ? Une mutualisation interbranches a-t-elle été envisagée ?

M. le président de l'UPA. Vous comprendrez aisément qu'il est impossible à une entreprise de 10 salariés d'assurer la portabilité. Or les entreprises artisanales ne comptent en moyenne que 5 salariés. Il faut se garder de comparer la situation spécifique de ces 1,2 million d'entreprises et celle des grands groupes. Dans l'intérêt des entreprises comme des salariés, nous sommes donc très attachés à la clause de désignation. L'entreprise demeure en effet une structure qui peut disparaître demain. Qu'adviendrait-il dans ce cas de la portabilité pour ses salariés ?

M. le membre du bureau exécutif du MEDEF. Vous nous interrogez sur la démocratie sociale et la démocratie politique. Si nous voulons encourager la démocratie sociale dans notre pays, il faut renforcer le dialogue social, afin d'aller vers un dialogue social à l'allemande. Mais pour aller vers ce dialogue social plus mature, encore faut-il que vous compreniez dans quelle logique nous avons essayé de travailler.

Nous sommes partis du principe que la meilleure façon de régler les problèmes était de le faire au niveau de l'entreprise, donc de laisser aux partenaires sociaux le maximum de latitudes pour trouver les bonnes solutions pour l'entreprise, donc pour l'emploi. Telle est l'ambition qui nous a animés. Ne pas le comprendre serait faire fausse route et compromettre les chances d'autres accords constructifs, qui pourraient demain aller plus loin. Je suis le premier à reconnaître que nous ne sommes pas allés assez loin dans de nombreux domaines, mais les évolutions ne peuvent être négociées que pas à pas.

Nous sommes parvenus à un accord intéressant pour les entreprises et pour les salariés. Si nous ne savons pas en tirer les bénéfices, nous ne pourrons pas en négocier d'autres demain. Il est donc important que la représentation nationale reste proche du texte de l'accord et respecte le travail de ceux qui ont accepté de s'engager dans l'aventure – car c'en est une que d'essayer d'expliquer les enjeux de l'accord sur le terrain. Sa transposition et les suites à y donner – selon la même méthode, c'est-à-dire par des accords laissant le plus de champ possible à la négociation au sein de l'entreprise – sont donc de vraies questions.

Le pouvoir judiciaire est aujourd'hui trop loin des réalités de l'entreprise : bien souvent, les réponses apportées ne sont pas assez favorables à l'entreprise et à l'emploi. À notre sens, mieux vaut renforcer le dialogue social et rechercher des solutions propres aux entreprises qu'aller vers une judiciarisation excessive de notre société. Là se trouve d'ailleurs l'explication des différences de posture observées entre les organisations syndicales qui font le choix du dialogue social et se sont pleinement investies dans la négociation de l'accord, faisant ainsi le jeu des accords de demain, et celles qui privilégient la judiciarisation pour, somme toute, exploiter leur fonds de commerce et recruter de nouveaux adhérents. J'ai pour ma part fait le pari qu'à terme, la première posture deviendrait la règle.

La règle qui a permis d'obtenir cet accord est celle d'avant la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Il y a eu débat sur le point de savoir si cet accord était majoritaire ou non. Selon les règles actuelles, il l'est incontestablement – et les partenaires sociaux qui se sont engagés l'ont fait en pleine connaissance de cause. Demain, lorsque d'autres règles seront en vigueur, la posture des uns et des autres changera sans doute. Certaines organisations syndicales en auraient peut-être adopté une autre si les règles de validité des accords et de représentativité des syndicats avaient été différentes. Mais nous avons appliqué les règles actuelles, et il faut les accepter : cet accord est majoritaire. Faisons donc confiance à ceux qui se sont engagés. Si les organisations patronales ou syndicales s'estiment trahies par le texte de loi, n'espérez plus les réunir autour d'une table avant longtemps ! Nous avons pris nos responsabilités, en travaillant sans relâche pour aboutir à cet équilibre ; j'en appelle aujourd'hui à la vôtre.

Quelques points nous préoccupent bien sûr encore. J'espère que nous pourrons ensemble trouver des solutions. Mais la première question à vous poser lorsque vous déposerez des amendements au projet de loi devra être de savoir s'ils

sont acceptables pour l'ensemble des parties signataires. Si elles vous disent que votre proposition ne correspond pas à l'esprit dans lequel elles ont bâti l'accord, il vous faudra l'entendre. Certes, celui-ci mérite sans doute des précisions sur certains points, mais c'est animés de ce souci que vous devrez amender le texte. Si vous sortez de la logique de l'accord pour renforcer le pouvoir du juge ou sécuriser un dispositif au détriment de tel ou tel, si les choses ne s'écrivent que dans un sens, bref si nous ne retrouvons pas l'esprit dans lequel nous avons travaillé, soyez sûrs que nous prendrons nos responsabilités. Nous n'en sommes cependant pas là : il nous reste de nombreuses semaines pour trouver ensemble le bon texte et répondre aux interrogations que vous avez soulevées.

S'agissant du contentieux, nous avons fait un choix clair. Nous sommes revenus au tribunal administratif, car nous avons estimé que le système fonctionnait mieux auparavant. Mais il ne s'agit pas d'une autorisation : il doit être clair qu'à aucun moment le tribunal administratif n'a à se prononcer sur le motif – c'est le rôle du pouvoir judiciaire. Le tribunal administratif a vocation à examiner si les mesures d'accompagnement prévues sont les bonnes et si les formes ont été respectées.

J'en viens au délai de prescription. Deux ans vous paraissent peu, car le délai était auparavant de cinq ans. Mais sachez qu'en Allemagne, il est de trois semaines. Ce qu'a dit Jean-Pierre Crouzet est très vrai : dans la vente d'une affaire ou sa transmission aux héritiers, les garanties de passif sont toujours un élément d'insécurité important. Au-delà de cet aspect, avoir une possibilité de revenir cinq ans en arrière peut tuer une entreprise. Le cas d'*Olympia* en est un exemple.

Le compte personnel de formation est certes plafonné à 120 heures, mais le droit individuel à la formation (DIF), qui ne fonctionnait pas, se voit supprimé au profit d'un dispositif plus opérationnel, qui permet aux chômeurs d'avoir accès à la formation. Cette dernière n'est plus monétarisée. Le compte personnel de formation est un droit universel, portable et utilisable à tout moment du parcours professionnel. Enfin, il peut être abondé par les régions, avec lesquelles nous espérons trouver un accord, et par le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSPP). Il importe d'associer celui-ci, les branches, les entreprises et les régions afin de trouver les réponses adaptées pour chaque salarié, et d'identifier précisément les besoins des filières, région par région et branche par branche. Si nous mettons en place ce compte personnel de formation suivant les principes que nous avons fixés, nous aurons à notre disposition un outil très performant.

Vous avez évoqué les représentants du personnel au conseil d'administration. L'accord a mis en place un certain nombre de « cales dans les portes » – pour prendre une expression que j'utilise souvent – en particulier en ce qui concerne le nombre de ces représentants. En revanche, il n'a pas fixé toutes les modalités de mise en œuvre de cette disposition. Je regrette notamment que celles-ci n'aient pas pris en compte les actionnaires salariés, qui auraient mérité de figurer parmi ces représentants du personnel.

Pourquoi ne sommes-nous pas allés plus loin ? Le rapport Gallois préconisait que les représentants des salariés puissent représenter jusqu'à un tiers des membres du conseil d'administration. En France, les conseils d'administration comptent en moyenne 12 membres, dont la moitié sont indépendants, c'est-à-dire extérieurs à l'entreprise – ce qu'il faut conserver si l'on veut assurer une certaine indépendance au conseil d'administration. Par ailleurs, un problème de gouvernance se posera inévitablement si celui-ci ne compte pas suffisamment d'administrateurs au fait de la situation de l'entreprise. Il ne faut donc pas aller trop loin. Nous pouvons certes passer de 12 à 24 administrateurs, mais la tendance actuelle est plutôt à la réduction du nombre de sièges dans les conseils d'administration, et on peut difficilement envisager de réduire celui des administrateurs indépendants. C'est pourquoi l'accord a limité le nombre des représentants du personnel siégeant au conseil d'administration à un pour les entreprises dont le nombre d'administrateurs est inférieur à 12 et à deux pour celles où il est supérieur à 12. Elle a en outre réservé la mise en œuvre de cette disposition aux entreprises de plus de 5 000 salariés, ce qui élimine de fait les entreprises de taille intermédiaire. Attendons que ces administrateurs aient trouvé leur place au sein des conseils d'administration des 200 grandes entreprises concernées avant d'envisager d'abaisser ce seuil. Sachons donner du temps au temps. La pédagogie des décisions que nous prenons est importante : nous devons pouvoir démontrer qu'elles portent leurs fruits avant d'envisager leur extension.

J'en viens à la clause de désignation du ou des organismes assureurs pouvant garantir la couverture complémentaire des frais de santé. L'accord me paraît clair : l'appel d'offres pour la mise en œuvre de cette couverture complémentaire santé est lancé en toute transparence par les branches. Nous avons préféré la recommandation, car nous souhaitons laisser leur libre arbitre aux entreprises. Du reste, l'organisme recommandé par une branche professionnelle est assuré de capter la clientèle de 80 % à 90 % des entreprises de cette branche. Prévoir une clause de désignation n'est donc pas nécessairement opportun. L'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) ne l'a d'ailleurs pas fait. J'ai moi-même recommandé au conseil exécutif du MEDEF de demander aux branches qui y siègent de ne pas appliquer cette clause de désignation. Je préférerais que la loi aille dans le même sens.

Les droits rechargeables seront mis en œuvre. Une négociation devra avoir lieu pour bâtir le futur équilibre du régime d'assurance chômage ; laissons-là se dérouler. Nous allons réunir à nouveau le groupe de travail qui avait été constitué sur le sujet pour tenter de définir les paramètres de ce dispositif, afin qu'ils puissent être abordés dans le cadre de la négociation de la future convention de l'Unédic. C'est une question de confiance entre les partenaires sociaux : si nous nous trahissons sur de tels sujets, nous ne pourrons plus négocier demain.

Vous vous demandez pourquoi l'accord est un bon texte pour certains et un mauvais pour d'autres. L'appréciation qui est portée dépend des choix qui sont faits par rapport au dialogue social. Ceux qui croient à la judiciarisation, à la revendication, au pouvoir de la rue et à la contestation seront par nature moins

favorables à la voie du dialogue, certes plus difficile, car elle exige du temps, mais davantage susceptible de conduire à des changements dans notre société. Si les partenaires sociaux sont assurés que les accords qu'ils signent seront fidèlement retranscrits, cela renforcera leur volonté de continuer à négocier. Le plus mauvais service à leur rendre serait – comme on a hélas toujours fait en France – de leur laisser croire qu'il est possible de ne pas signer un accord et de recourir ensuite au *lobbying* auprès des élus. C'est ainsi qu'on tue le dialogue social. Ayons donc le courage de rompre avec cette habitude et de faire comprendre à ceux qui ne s'engagent pas qu'ils ne pourront plus « rentrer par la fenêtre » après la signature de l'accord : vous verrez que leur posture dans la négociation changera du tout au tout. Si vous couplez cette évolution avec la représentativité à 50 %, vous aurez les éléments fondateurs d'un autre dialogue social dans notre pays.

Je note avec amusement que l'on me reproche tantôt d'être trop enthousiaste et tantôt de ne pas l'être assez, ce qui signifierait dans un cas une victoire du MEDEF, et dans l'autre une déception – l'accord n'aurait pas les effets que j'avais escomptés. J'espère bien qu'il les aura, mais il nous faudra attendre de voir comment il est appliqué pour le savoir. Quoi qu'il en soit, ma conviction est que nous avons travaillé intelligemment.

J'en viens à l'encadrement du temps partiel, avec l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de 24 heures. L'article de l'accord relatif au temps partiel a été construit lors d'une négociation à part, avec les grandes entreprises de la propreté, de la distribution et du commerce – qui sont celles qui recourent le plus au temps partiel. C'est un accord équilibré : en échange de l'instauration de cette durée minimale hebdomadaire de 24 heures, la sécurisation des avenants se trouve garantie. Il est néanmoins possible de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures par un accord de branche – existant ou à conclure – ou dans le contrat de travail du salarié, si celui-ci en est d'accord. La seule contrainte consiste à organiser son temps de travail par demi-journées ou par journées, afin qu'il puisse cumuler son emploi avec un autre. C'est une contrainte qui peut être comprise et qui répond à une attente importante des salariés.

Mme la vice-présidente de la CGPME en charge des affaires sociales. S'agissant du temps partiel, certains ont soulevé le cas des particuliers employeurs. Nous les avions exclus de l'ANI, et ils ne sont pas concernés par le projet de loi. Le plus important consistait pour nous à éviter qu'un employeur puisse imposer à son salarié à temps partiel des horaires décalés d'un jour sur l'autre, l'empêchant ainsi de trouver un autre emploi. Nous avons établi une durée minimale hebdomadaire et mis fin à ces dysfonctionnements concernant l'organisation du temps de travail. Cela répond au souci qu'ont exprimé certains d'entre vous au sujet des distributeurs de presse.

J'en viens à la barémisation. Il s'agit pour nous d'un forfait à l'instant *t*, au moment de la conciliation. Dans la mesure où la problématique prud'homale reste une vraie préoccupation pour les employeurs, nous avions commencé à travailler sur une barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse ou pour licenciement abusif. Cela s'est révélé complexe, notamment au regard de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail et du droit européen. Nous nous sommes donc rabattus sur une barémisation au moment de la conciliation. Chacun, employeur ou salarié, pourrait en effet y trouver son compte ; en cas de refus, la procédure suivrait son cours.

Un mot sur le compte personnel de formation. Pour la CGPME, il constitue la première brique d'un édifice. Nous pourrions sans doute aller plus loin en envisageant la fusion du congé individuel de formation (CIF) et du droit individuel à la formation (DIF) – qui ne pèseraient plus sur les entreprises. Il nous paraissait important que le salarié ait à tout moment, y compris en période de chômage, un droit de tirage sur ce compte personnel. Comme bien d'autres dispositions de l'accord, c'est un premier pas pour aller plus loin. Vous ne pouvez pas à la fois estimer qu'il n'existe pas de dialogue social dans notre pays, en invoquant systématiquement l'exemple allemand, et dire que vous auriez fait autrement lorsque les partenaires sociaux acceptent de prendre des risques, ce qui est le cas aujourd'hui – je constate par exemple que la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé est très mal accueillie sur le terrain. Sans doute auriez-vous fait autrement, mais les partenaires sociaux ont pris leurs responsabilités. L'accord doit donc être retranscrit au plus près de ce qu'ils ont signé.

J'en viens aux droits rechargeables. Il faut impérativement éviter d'aggraver le déficit de l'Unédic – qui s'élève déjà à 18 milliards d'euros. Certes, ce régime est extrêmement sensible à l'activité, mais il souffre tout de même d'un déficit structurel. Tous les éléments devront donc être mis sur la table. Conformément à ce que nous avons signé, les droits rechargeables figureront bien dans la nouvelle convention de l'Unédic, mais cela devra se faire à enveloppe constante. La tâche ne sera donc pas aisée.

Quant à la clause de désignation, elle a à la fois des avantages et des inconvénients. Le fait d'avoir désigné un organisme rend plus facile l'établissement d'un coût au moment de l'élaboration du cahier des charges. Cela étant, les organismes assureurs – qui ne sont pas paritaires – sont aussi capables de le faire. Cette désignation facilite également la mise en œuvre d'actions de prévention. Jean-Pierre Crouzet a évoqué le cas de la boulangerie. Je suis pour ma part chef d'entreprise dans l'hôtellerie et la restauration, secteur où des accords de santé ont été mis en place. Nous avons désigné un opérateur, et nous œuvrons à la prévention de l'alcoolisme dans la restauration et des troubles musculo-squelettiques dans l'hôtellerie.

La clause de désignation a néanmoins des inconvénients. Les institutions de prévoyance, qui sont aujourd'hui en situation dominante, seront demain en situation de monopole. Les avantages tarifaires qu'elles consentent aujourd'hui risquent donc de disparaître. Par ailleurs, la liberté de choix de l'entreprise est importante. Dès lors, la clause de recommandation nous paraissait constituer un bon compromis. Dans mon esprit, il s'agissait bien – au moment où nous avons

négocié – d'interdire les clauses de désignation au profit d'une recommandation, sur la base d'un cahier des charges, afin que les entreprises aient la possibilité de choisir leur opérateur. Peut-être iront-elles vers l'opérateur recommandé, que celui-ci soit un assureur ou une institution de prévoyance, mais peut-être préféreront-elles se tourner vers leur propre assureur.

M. le membre du bureau exécutif du MEDEF. Vous nous avez également interrogés sur la norme du CDI et sur la taxation des contrats courts ; vous vous demandez notamment pourquoi celle-ci ne s'applique pas à l'intérim.

Les contrats courts peuvent être utilisés pour faire face à un surcroît d'activité, mais aussi pour assurer le remplacement d'un salarié, ou encore pour les travailleurs saisonniers. Ces deux derniers cas sont des cas particuliers qui appellent une réponse particulière. Il nous paraissait donc inopportun de taxer ce type de contrats : cela n'aboutirait qu'à renchérir le coût du travail.

Par ailleurs, la proportion des salariés en CDI est constante depuis de nombreuses années : elle s'établit à environ 85 % des salariés. J'observe que la fonction publique reste l'un des plus importants utilisateurs de contrats courts. Que l'État commence donc par balayer devant sa porte !

La dérive que vous observez dans le recours aux CDD, notamment au démarrage de la carrière, pose surtout problème aux jeunes, qui souhaitent accéder plus rapidement à un CDI. Nous avons pris une mesure qui va dans le bon sens en exonérant de cotisations d'assurance chômage toute entreprise qui embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI. La durée de l'exonération varie selon la taille de l'entreprise : elle s'élève à trois mois pour les entreprises de 50 salariés et plus et à quatre pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'agit d'un dispositif incitatif et non répressif.

Pour que le CDI devienne la norme, il faudra aller plus loin que ce qui a déjà été fait pour faire reculer la peur de l'embauche en CDI. Nous aurions pu ici nous inspirer d'un dispositif qui existe dans mon secteur, celui du bâtiment et des travaux publics (BTP). Je veux parler des contrats de chantier, qui peuvent se définir comme des CDI pour la durée d'un chantier. Par exemple, la construction de la ligne à grande vitesse (LGV) entre Tours et Bordeaux a donné lieu à de nombreux contrats de chantier de trois ou quatre ans. Ce type de contrat serait sans doute applicable à d'autres branches ou filières. Il est intéressant pour les salariés, qui peuvent se prévaloir d'un CDI à l'appui d'une demande de prêt ou d'une recherche de logement et ont l'assurance de se qualifier dans le cadre du chantier, donc d'acquérir une employabilité qui n'a rien à voir avec celle qu'ils acquerraient avec un CDD. Cela nous paraissait donc une bonne idée. Malheureusement, certains y ont vu un « détricotage » du CDI, et elle n'a pas été retenue. C'est l'un de mes regrets.

Permettez-moi enfin d'évoquer un exemple précis. Dans la seule région d'Annecy, 60 000 Français passent chaque jour la frontière pour aller travailler en

Suisse. Ils ne le font certes pas pour le droit du travail suisse – on peut licencier très facilement en Suisse – mais parce qu'ils gagnent dans ce pays deux à trois fois ce qu'ils gagneraient en France. Pour l'entreprise suisse, le coût est plutôt inférieur, car le niveau des charges est moins élevé que dans notre pays. Chaque jour, 60 000 talents formés dans nos écoles vont donc travailler chez *Rolex* ou dans d'autres entreprises suisses. Convenez qu'il y a matière à réflexion…

Il faut alléger la pression du droit du travail, tout en sécurisant le parcours professionnel des salariés, afin qu'ils bénéficient d'une meilleure formation, retrouvent plus rapidement un emploi, et que la formation puisse être dispensée pendant les périodes de chômage ou dans le temps partiel. Ce sont de bonnes initiatives, mais il convient avant tout de desserrer les contraintes pour permettre aux entreprises de s'adapter plus rapidement. Car le temps est fondamental pour l'entreprise. Si nous privilégions une solution en interne plutôt que le recours au juge, si nous avons tant besoin de savoir combien cela coûte, c'est pour avoir une certitude sur le temps dans lequel nous engageons notre action et sur notre capacité à restaurer les performances de l'entreprise. Un chef d'entreprise qui perçoit un danger potentiel ne peut mettre trois ans à adapter son outil industriel – l'entreprise sera morte avant. Nous devons donc travailler en ce sens, et cela doit se faire par un dialogue social renforcé au sein de l'entreprise. Il vous appartient de montrer l'exemple, en respectant le travail qui a été celui des partenaires sociaux dans l'accord qui est transcrit, et en les incitant à être plus nombreux à participer aux accords de demain. Nous aurons ainsi plus d'accords, moins de sources de conflit et une paix sociale retrouvée. C'est en tout cas ce à quoi je crois et ce pour quoi je me bats tous les jours.

Chef d'entreprise d'une PME, à la tête de trois petites entités de 50 salariés, j'ai eu à restructurer une entreprise dans les années 1990. Si je ne l'avais pas fait, l'entreprise serait morte. J'ai pu m'appuyer sur le comité d'entreprise, ce qui m'a permis de prendre des mesures très dures, en montrant moi-même l'exemple. De 100 salariés, nous sommes passés à 50 ; j'ai diminué les rémunérations de mes salariés, mais je me suis aussi appliqué cette diminution de rémunération. Laissons les entreprises croire au dialogue social. C'est possible dans de nombreuses PME. Mais de grâce, aidez-nous : n'entrez pas dans des jeux politiques, et favorisez ceux qui croient au dialogue social.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous avons bien compris votre message : il faut respecter l'accord, rien que l'accord et tout l'accord. Permettez-moi cependant de rappeler que le Parlement n'est pas qu'une chambre d'enregistrement. Même si M. Sapin, ministre du travail et de l'emploi, est très attaché à cet accord, il y a séparation des pouvoirs. Lorsque la loi de modernisation du marché du travail a été votée, en juin 2008, nous avons été quelques parlementaires à émettre des doutes sur la rupture conventionnelle, qui paraissait une bonne chose, puisqu'elle permettait de fluidifier les relations entre patronat et salariés. Cinq ans après, nous sommes en droit de nous interroger sur la pertinence de ce dispositif au regard de l'augmentation du nombre de ruptures conventionnelles en cette période de crise économique.

Les députés sont aussi en charge des questions intéressant l'ensemble des Français. Les accords que vous signez peuvent pécher par manque d'information, la démocratie sociale dans notre pays étant une démocratie *a minima*. Peu de patrons adhèrent en effet à une organisation patronale.

M. le membre du bureau exécutif du MEDEF. Je ne peux vous laisser dire cela !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Vous avez fait référence à l'Allemagne, mais vous savez bien qu'il est difficile de comparer les systèmes allemand et français. De même, vous avez évoqué le sujet des transfrontaliers, qui a fait l'objet de débats lors de la préparation du dernier projet de loi de financement de la sécurité sociale. Le dispositif dérogatoire que vous évoquez coûte tout de même 400 millions d'euros. Nous n'y avons finalement pas touché, puisqu'il arrivera à son terme en 2014. Vous dites qu'il y a moins de charges en Suisse et que ces salariés y sont mieux payés, mais c'est bien en France qu'ils se soignent. Cela ne pourra pas durer. C'est pourquoi notre collègue Gérard Bapt a soulevé à nouveau le problème.

Encore une fois, nous avons bien compris votre message – qui est à peu près le même que celui des trois organisations syndicales signataires de l'accord. Mais l'Assemblée nationale est indépendante. Aucun amendement n'a été déposé à ce jour. Notre rôle ne saurait cependant se borner à enregistrer l'accord. Si certains de nos collègues souhaitent amender le texte, quelques modifications pourront donc intervenir.

Je vous remercie de votre venue et des réponses que vous avez apportées à nos interrogations.

5. Audition de la CGT-FO, organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

La Commission entend M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral de la CGT-FO, organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, au cours de sa séance du jeudi 21 mars 2013.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous achevons aujourd'hui les auditions de la Commission sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

Outre les ministres et les organisations d'employeurs et de salariés qui ont signé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier, il m'a semblé nécessaire que nous entendions également les deux centrales syndicales qui, certes, n'ont pas signé l'accord, mais qui ont participé jusqu'au bout à la négociation interprofessionnelle.

À ce sujet, mon intention initiale était de réaliser une audition commune de la CGT et de FO, à l'image de la séance qui a réuni les trois syndicats signataires. Ce sont des problèmes d'agendas de nos interlocuteurs qui m'ont conduite à retenir le principe de deux auditions séparées. Il ne faut donc y voir aucune volonté de la part de la Commission de mieux traiter les organisations syndicales non signataires.

Nous recevons donc aujourd'hui M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral de la CGT-FO, qui a représenté son organisation au cours de la négociation.

Monsieur Lardy, vous nous ferez partager votre vision globale de l'accord du 11 janvier, vous nous direz ce que vous pensez de la façon dont il est transposé dans le projet de loi, et vous nous rappellerez les raisons pour lesquelles votre syndicat a décidé de ne pas le signer. À ce titre, vous pourriez nous indiquer les éléments qu'il aurait fallu que l'accord comporte pour que vous le signiez et, à l'inverse, ceux qui auraient dû ne pas y figurer.

M. Stéphane Lardy. Je tiens tout d'abord à excuser M. Jean-Claude Mailly, qui est retenu par une commission exécutive confédérale.

Force ouvrière n'a pas l'habitude de quitter les négociations. Nous pouvons ne pas approuver un texte final, mais nous restons toujours jusqu'à la fin des discussions. FO a d'ailleurs signé la plupart des accords nationaux interprofessionnels de ces dernières années et vient, très récemment, d'annoncer qu'elle signera l'accord sur les régimes de retraite complémentaire.

L'accord du 11 janvier nous paraît très déséquilibré et ne répond pas aux enjeux actuels, notamment ceux liés à l'emploi. C'est une méthode de négociation qui montre ici ses limites. Le document d'orientation contenait trop de sujets, que

les partenaires sociaux ne pouvaient traiter sérieusement en trois mois. La réflexion sur certains thèmes mérite d'être approfondie.

La flexibilité – interne comme externe – existe en France depuis trente ans, et ce texte la renforce ; par ailleurs, il répond, sur de nombreux points, au vœu du patronat de voir le droit du licenciement allégé.

FO n'a pas vocation à porter l'intérêt général et nous nous abstiendrons de vous indiquer, mesdames et messieurs les députés, les positions que vous devriez prendre. La Constitution vous confère le droit d'amendement et il n'est pas dans notre intention de vous soumettre une liste des modifications que le projet devrait subir. Je me contenterai donc de soulever les points qui nous apparaissent devoir être éclaircis, ce travail ayant déjà été effectué hier avec M. Jean-Marc Germain, rapporteur du projet de loi.

J'aimerais évoquer les articles principaux et ceux qui suscitent, de notre point de vue, le plus d'interrogations. Le projet de loi n'est pas la transposition exacte de l'accord du 11 janvier et les modifications apportées contribuent à rééquilibrer le texte en faveur des salariés.

Ainsi, l'article 1er généralise la couverture complémentaire « santé », revendication formulée par l'ensemble des organisations syndicales. Or l'accord ne prévoyait pas cette généralisation, puisqu'il se contentait d'organiser une négociation d'entreprise dans le cas d'un défaut d'accord de branche en l'intégrant dans la négociation annuelle obligatoire (NAO). Cependant, celle-ci exige la présence de sections syndicales dans l'entreprise, si bien que la généralisation de la couverture complémentaire « santé » n'aurait pas pu se produire là où les syndicats sont absents. Dans le projet de loi, la généralisation est prévue au 1er janvier 2016 et elle bénéficiera aux salariés non couverts par un accord de branche ou d'entreprise.

L'article 1er traite en outre des clauses de désignation, question qui concerne certains droits fondamentaux des travailleurs. Dans le cas d'une négociation de branche d'un régime de prévoyance ou d'une complémentaire « santé », la clause de désignation permet d'attribuer l'ensemble du marché à un assureur – acteur privé, mutuelle ou institution paritaire. Elle permet de faire de la mutualisation, de la prévention et de l'action sociale. La Cour de justice de l'Union européenne a développé une jurisprudence sur la complémentaire « santé » dans le secteur de la boulangerie artisanale, dans laquelle elle a indiqué que les clauses de désignation portaient à la libre prestation de services une atteinte justifiée par les principes d'égalité de traitement et de solidarité entre les travailleurs. Sous la pression de la Fédération française des sociétés d'assurances, l'accord du 11 janvier avait interdit la clause de désignation. Le projet de loi ouvre la possibilité de prévoir des clauses de désignation, mais il nous semble qu'elles seront conditionnées à des exigences en matière de transparence, d'appel d'offres – non obligatoire en droit privé – et de cahier des charges, qui seront certes déterminées par un décret, mais qui devront être encadrées. Les clauses de

désignation sont liées au droit à la négociation collective et à la capacité des organisations syndicales de déterminer les conditions de travail, ce qui renvoie au principe de liberté contractuelle. Nous veillerons donc à ce que le décret respecte le principe constitutionnel du droit à la négociation collective.

L'article 2 prévoit la création d'un compte personnel de formation, qui n'a jamais suscité d'opposition de notre part. Le groupe de travail, mis en place lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et installé au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), a rendu son rapport sur cette question le 18 mars dernier. Nous ne souhaitions pas que le compte personnel de formation fasse partie de cette négociation nationale interprofessionnelle, car il s'agit d'un sujet compliqué qui nécessite notamment d'étudier les nombreuses expériences étrangères. Le compte n'étant qu'une technique de gestion, la question essentielle a trait aux éléments que l'on y fait entrer. Nous avons été surpris par l'insertion du compte personnel de formation dans l'article L. 6111-1 du code du travail – qui fixe les principes généraux de la formation professionnelle –, comme si la formation tout au long de la vie se réduisait à l'acquisition d'un compte personnel. Pourtant, un plan de formation ou un contrat de professionnalisation participent également de la formation tout au long de la vie. Réduire cette dernière à l'acquisition d'un compte personnel nous semble dangereux. Nous sommes favorables à l'insertion du principe de ce compte dans la loi, mais il convient de ne pas le codifier et de renvoyer sa mise en œuvre à la négociation entre organisations patronales et syndicales, qui, toutes, ont signé un accord en 2009. Le compte personnel entre en collision avec d'autres dispositifs – le droit individuel à la formation (DIF) et le plan de formation – et cette question n'a pas été traitée lors de la négociation. Nous souhaiterions que s'engage à ce sujet une discussion avec l'État et les collectivités territoriales, notamment les régions.

Le flou de la rédaction de cet article incite à la prudence : « *chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi* ». La personne devra-t-elle occuper un emploi pour en bénéficier ? Un salarié qui, par exemple, devient dentiste, continuera-t-il de bénéficier du compte, qui ne dépend pas de son statut ? Ce dispositif peut être très intéressant pour les salariés, mais il peut également être dangereux. Certaines expériences étrangères ont montré qu'un défaut de conception dans de tels comptes personnels pouvait renforcer les inégalités de traitement. Il convient donc de ne pas se précipiter, même si, bien sûr, le MEDEF vous invite à agir rapidement pour supprimer la trentaine d'articles du code du travail portant sur le droit individuel à la formation.

L'article 3 traite de la mobilité volontaire sécurisée, qui, en dehors de ce qui concerne les conditions d'ancienneté, ne diffère guère du dispositif du congé sabbatique, que nous souhaitions améliorer. Le projet de loi, transcrivant fidèlement l'accord du 11 janvier sur ce point, dispose que, après deux refus opposés par l'employeur à la demande de mobilité du salarié, l'accès au congé

individuel de formation est de droit. Il nous paraît étonnant qu'une action de formation constitue la compensation offerte à un salarié qui a exprimé la volonté, non pas de se former, mais de quitter pour un temps son entreprise afin d'en rejoindre une autre. En outre, l'accès ouvert au salarié se voyant refuser une mobilité concerne-t-il le congé ou la formation ? Le salarié pourrait en effet utiliser un droit au congé sans suivre de formation. Ce dispositif nous semble donc pour le moins curieux.

Par ailleurs, il faut envisager le cas d'un salarié qui prend un congé de mobilité d'un an dans une autre entreprise et y rencontre des difficultés d'adaptation. S'il la quitte au bout de trois mois, que deviendra-t-il pendant les neuf mois restants, alors qu'il ne pourra bénéficier de l'assurance chômage ? Le texte ne permettant pas le retour anticipé dans l'entreprise d'origine, on ne voit pas en quoi il améliore le mécanisme du congé sabbatique.

Le projet de loi dispose que l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant que le salarié travaille dans une autre entreprise. Un avenant au contrat de travail régit l'organisation de la période de mobilité. Mais comment pourra-t-il y parvenir, puisque le contrat de travail auquel il est attaché ne s'applique plus ? La rédaction du projet de loi mérite d'être reprise sur ce point.

À nos yeux, l'article 4 n'a pas d'autre objet que de raccourcir les délais de consultation des institutions représentatives du personnel. Il limite, de ce fait, les attributions économiques du comité d'entreprise. Si les délais ne sont pas fixés par la loi, ils pourront l'être par accord dans l'entreprise ou, à défaut, par un décret en Conseil d'État : en tout état de cause, ils ne seront pas inférieurs à quinze jours. Jusqu'à présent, ce délai commençait à la remise des documents par l'employeur. Mais, les élus du personnel ayant dorénavant accès aux documents par le biais d'une base de données, quel événement déclenchera le compte à rebours ? Dans le cadre de leur attribution économique, ce sont parfois des milliers de pages qui sont soumises aux comités d'entreprise. Certains risquent de ne plus être en mesure de remplir leurs missions en quinze jours.

L'article 4 nous pose également problème eu égard à la saisine du juge des référés. Il dispose que les membres élus du comité d'entreprise peuvent saisir le président du tribunal de grande instance. Or le code du travail confère les attributions économiques – dont la saisine du juge des référés fait partie – au comité d'entreprise, personne morale, et non à l'élu, personne physique. Le juge doit statuer dans un délai de huit jours. Imaginons qu'une procédure de consultation de quinze jours ait été lancée, le comité d'entreprise devra former la requête en référé dès le sixième jour pour obtenir sa décision avant la fin de la consultation. Mais sur quel objet le juge statuera-t-il ? Cette situation est porteuse de grandes difficultés et remet en cause l'accès effectif au juge, pourtant consacré comme principe général du droit.

J'ai évoqué la base de données. Elle opère un renversement de la responsabilité en matière d'information des institutions représentatives du

personnel. La loi devrait préciser que c'est l'employeur qui procédera à la mise à jour de la base. Un comité d'entreprise pourra saisir le juge des référés pour réclamer les informations qui lui manquent, mais l'entrepreneur sera déresponsabilisé s'il a mal utilisé la base de données en n'y insérant pas l'ensemble des documents dont il disposait. D'ailleurs, la directive européenne 2002/14/CE, qui établit un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, affirme que les données doivent être transmises par l'employeur.

Le IV de cet article 4 traite des délais de l'expertise. Là encore, fixer les expertises comptables ou techniques par accord ou, à défaut, par décret en Conseil d'État ne nous semble pas heureux. Il n'est pas rare que les expertises comptables s'étalent sur des milliers de pages. Un accord conférant dix jours au comité d'entreprise pour élaborer un avis sur la base de tels documents ne lui permettra pas d'exercer sa responsabilité. Cela ne doit pas nous étonner, car le MEDEF a la volonté d'accélérer les procédures. L'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 est ainsi remis en cause, puisqu'il pose le principe du droit à la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise. Le comité d'entreprise doit donc bénéficier du temps nécessaire pour exercer sa compétence.

Le secrétaire général de Force ouvrière a écrit à M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, au sujet du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Il attend toujours une réponse, qui risque de ne parvenir qu'après le vote de la loi. Nous nous sommes étonnés que le projet de loi comporte des dispositions sur ce crédit d'impôt – en matière d'information et de consultation –, alors que ce sujet ne figurait pas dans le document d'orientation. Au titre de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, dite « loi Larcher », il aurait fallu que nous soyons sondés sur cette insertion ou, *a minima*, que le ministre en motive l'urgence.

Le texte remet également en cause le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ceux-ci ont à connaître des questions de mutation technologique et de réorganisation, qui donnent lieu à la rédaction de documents pouvant comporter des milliers de pages. Sur des sujets essentiels qui touchent aux conditions de travail des salariés, le raccourcissement des délais, là encore à la demande du patronat, met en danger la procédure de consultation et de contrôle, et empêche le comité de remplir sa mission. Soyez très attentifs sur les délais !

J'évoquerai très rapidement la gouvernance des entreprises, car ce sujet ne nous paraît pas porteur pour changer les rapports de production dans l'entreprise. La protection des membres du conseil d'administration nous semble mieux assurée par le code du travail que par le code du commerce – je sais que M. Jean-Marc Germain doit vérifier ce point – et le projet de loi gagnerait à être précisé sur cette question. Les règles de procédure – délai de convocation et transmission des

informations – ne sont pas clairement définies et donneront peut-être lieu à l'élaboration d'un décret.

L'article 6 prétend mettre en place un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance-chômage. En réalité, il ne s'agit que de reconnaître des pratiques mises en œuvre depuis trente ans, et qui se nomment « réadmission » et « reprise de droits ».

L'article 7 pose les bases de la majoration des cotisations sociales des employeurs recourant aux contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée. FO et la CGT ont été les premiers syndicats, en 2004, à proposer une surtaxation des contrats courts. Elle nécessitait une habilitation législative qu'offre ce texte. Le législateur, garant de l'intérêt général, confie aux partenaires sociaux le soin de majorer ou de minorer les taux de contribution au regard des politiques de l'emploi. Mais en quoi taxer un CDD d'usage à 0,5 % et ne pas le faire pour un CDD de remplacement ou saisonnier répond-il à un motif d'intérêt général ? FO avait donc proposé de taxer l'ensemble des contrats. La distinction opérée sur les motifs de recours peut porter atteinte aux principes d'égalité de traitement et de liberté d'entreprendre. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et la Constitution consacrent cette dernière, et le Conseil constitutionnel garantit la liberté pour le chef d'entreprise de choisir ses collaborateurs. À l'occasion de la négociation de l'avenant à la convention d'assurance-chômage, nous soulèverons cette question dans le cadre de l'agrément.

L'article 8 sur le temps partiel pourrait être intéressant s'il prévoyait moins de dérogations. Il fixe certes une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures, mais le salarié peut demander à abaisser ce seuil pour faire face à des contraintes personnelles. Certains accords de branche prévoient déjà ce type de mécanisme et on est frappé du nombre de femmes qui, dans certains secteurs, ont des contraintes personnelles les amenant à « accepter » des baisses contractuelles de leur horaire de travail. En outre, le texte prévoit que la dérogation à la durée minimale de vingt-quatre heures puisse s'effectuer par une convention, un accord de branche ou par le regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Peut-on prévoir une dérogation à la dérogation ? Dans l'hypothèse où la loi établit la durée minimale à vingt-quatre heures et où un accord de branche la fixe à vingt-deux heures, le contrat de travail peut-il la porter à vingt heures ?

Les compléments d'heures constituent l'une des principales revendications de la Fédération des entreprises de propreté, sachant que la majorité des salariés du secteur du nettoyage sont employés à temps partiel. Si, dans son *Livre bleu 2012*, cette fédération professionnelle « *souhaite que l'accès à plus d'heures de travail pour les salariés à temps partiel soit facilité* », elle ne veut pas que cela coûte trop cher aux entreprises. Grâce au dispositif des compléments d'heures, les avenants au contrat augmentant la durée du travail pourront se multiplier, ce qui permettra aux entreprises de ne plus majorer le paiement des heures effectuées au-delà du temps initialement prévu. Autrement dit, à peine envisage-t-on une

majoration que l'on met en place l'instrument qui permet de ne pas l'appliquer. Cela ne sera pas sans conséquence sur la rémunération des salariés.

L'article 9, consacré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, précise que les comités d'entreprise sont informés et consultés « *sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise.* » Pourquoi pas, tant qu'on y est, sur les « *principes fondamentaux des orientations stratégiques* » ? Il serait tout de même plus simple d'en revenir à « la stratégie ». Les négociations ne doivent pas porter sur cette stratégie mais sur ses conséquences sur l'emploi, les rémunérations, les compétences et la formation des salariés.

Selon l'article 10, « *l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement* ». Dont acte ! Il n'en demeure pas moins que le même article se termine par un alinéa consacré au licenciement des salariés qui refuseraient que leur soit appliqué l'accord issu de la négociation en question.

Par ailleurs, cet accord pose certains problèmes. Il peut d'abord s'appliquer pour une durée indéterminée. Il porte ensuite sur les limites imposées à la mobilité « *au-delà de la zone géographique de l'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord* ». Or nous estimons qu'il n'appartient pas à la négociation collective de déterminer cette zone. Un tel accord entrerait en contradiction avec les principes relatifs à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, énoncés dans la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), et dans l'article 27 de la Charte sociale européenne. Nous insistons sur le fait qu'il s'agirait d'une remise en cause de la vie privée des salariés et, en conséquence, d'un véritable nid à contentieux. Et la représentation nationale ne peut pas arguer de son incompétence pour laisser cette disposition en l'état, car l'article 34 de la Constitution fait du législateur le garant des droits fondamentaux dont relève le droit à la vie privée ! Il faut enfin évoquer la procédure de licenciement individuel pour motif économique dont le salarié qui refuserait une modification de son contrat pourrait faire l'objet si l'article L. 2242-23 était introduit dans le code du travail. Cette évolution ouvrirait, elle aussi, la voie à de nombreux contentieux car, selon nous, le refus d'une modification du contrat de travail ne peut pas être la cause d'un licenciement économique : pour utiliser cette procédure, l'employeur doit avancer une cause réelle et sérieuse reposant sur un motif économique.

Finalement, alors que les plans de sauvegarde de l'emploi doivent faire l'objet soit d'un accord collectif validé par l'administration, soit d'une décision unilatérale homologuée, l'article 10 prévoit la possibilité de licencier des salariés pour motif économique sans validation ni homologation. On risque de voir un grand nombre d'employeurs utiliser le dispositif de la mobilité interne pour licencier en s'exonérant du contrôle de légalité exercé par l'administration du travail.

L'article 11 pose les bases d'un nouveau régime d'activité partielle sur lequel nous parviendrons assez rapidement à un accord avec nos homologues.

L'article 12 crée une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise : les accords de maintien de l'emploi. Vous connaissez l'enthousiasme de notre organisation pour ce type d'accord par lequel nous considérons que le patronat cherche à s'exonérer du plan de sauvegarde de l'emploi. Il reste que la représentation nationale ne peut passer outre la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 qui, dans son article 1er, définit les licenciements collectifs de façon très précise. Le non-respect de ce texte ne serait évidemment pas sans conséquences juridiques.

Une question relative aux délais se pose concernant l'encadrement des procédures de licenciements collectifs dont traite l'article 13. À défaut d'accord collectif majoritaire, la procédure de licenciement collectif devra faire l'objet d'une homologation par l'administration. Le cabinet du ministre du travail veut nous rassurer en rappelant qu'aux vingt et un jours donnés à l'administration pour se prononcer, il faut ajouter le nouveau délai préalable de deux mois, prévu pour la consultation du comité d'entreprise. Toutefois, durant cette première étape, l'administration ne pourra évidemment pas contrôler les éléments dont elle ne disposera pas avant la réunion du comité d'entreprise – comme ceux relatifs aux obligations de l'entreprise en matière de formation, d'adaptation ou de reclassement. Sachant que certains plans sociaux comportent quelques milliers de pages, il me semble irréaliste de ne lui accorder que vingt et un jours pour apprécier un plan unilatéral de licenciement collectif et exercer un contrôle de légalité.

La procédure accélérée de recours devant la justice administrative, créée à l'article 13, nous paraît également trop rapide. On nous fait remarquer que les mêmes délais s'appliquent en matière électorale, mais il nous semble que la situation n'est pas identique.

À l'article 14, relatif à la reprise de site, j'ai déjà signalé au rapporteur un problème rédactionnel. Plutôt que de considérer qu'une entreprise « *envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement* », il serait préférable d'écrire qu'elle « *envisage une fermeture d'établissement ayant pour conséquence un licenciement collectif* ».

Nous ne sommes pas favorables à la « barémisation » de l'indemnité forfaitaire versée en cas d'accord consécutif à un litige relatif au licenciement, telle qu'elle est prévue par l'article 16. Cette disposition est susceptible de remettre en cause des principes internationaux, comme celui de réparation adéquate et intégrale du préjudice, résultant de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. Elle porte aussi atteinte au principe général selon lequel le salarié ne peut pas concilier en dessous de ses droits, car le barème « *fixé par décret en fonction de l'ancienneté* » néglige évidemment de nombreuses autres composantes du préjudice éventuel.

L'article 16 réduit par ailleurs de trois à cinq ans le délai de prescription de l'action devant les conseils de prud'hommes en cas de non-paiement de tout ou partie du salaire. Cette disposition scandaleuse retire des droits aux salariés spoliés ; nous demandons en conséquence qu'elle soit supprimée.

À la demande de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'article 17 prévoit qu'un délai de un an sera accordé aux entreprises franchissant le seuil de 50 salariés « *pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.* » On aura donc élu des représentants du personnel auxquels on demandera expressément de ne rien faire : le ridicule ne tue pas, même s'il fait parfois un peu mal ! En même temps que le patronat prétend adorer le dialogue social et le contrat collectif, il refuse que les représentants du personnel élus au comité d'entreprise exercent leurs attributions – et cela durera au moins neuf mois. Nous demandons la suppression de cette mesure, qui entre en contradiction avec le préambule de la Constitution de 1946, lequel dispose, dans son huitième alinéa, que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Des contrats de travail intermittents peuvent aujourd'hui être signés en cas d'accord de branche ou d'entreprise. L'article 18 met en place un dispositif expérimental afin qu'ils puissent être conclus sans accord collectif préalable dans les entreprises de moins de 50 salariés de certains secteurs d'activités « *déterminés par arrêté du ministre chargé du travail* » – l'annexe de l'accord du 11 janvier retient les trois secteurs de la formation, du commerce des articles de sport et des équipements de loisirs, et des détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie. Il nous semble que le champ ouvert est trop large : plutôt que de considérer l'ensemble d'un secteur, il faudrait préciser les emplois qui sont de nature à faire l'objet de ces contrats parce qu'ils comportent des périodes travaillées et d'autres qui ne le sont pas. Dans une chocolaterie industrielle, il faut faire la différence entre les activités de production qui sont par nature intermittentes – que l'on pense aux commandes de Noël ou de Pâques –, et les fonctions administratives ou commerciales de l'entreprise qui s'exercent en continu. Désigner un secteur tout entier créerait de telles différences entre des travailleurs exerçant le même métier selon l'entreprise qui les emploie qu'il serait porté atteinte au principe jurisprudentiel d'égalité de traitement entre les salariés.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Sur quels critères les trois secteurs que vous venez d'évoquer ont-ils été choisis ? Pourquoi, par exemple, l'industrie du jouet ne bénéficie-t-elle pas de ce dispositif expérimental ? L'activité saisonnière liée aux fêtes de Noël n'est pas limitée à la production de chocolat !

Sur le même sujet, l'article 18 prévoit, comme seule formalité pour signer ces contrats de travail intermittents, la consultation des délégués du personnel. Que se passera-t-il pour les commerces vendant des articles de sport, qui sont nombreux à compter moins de 10 salariés ?

L'accord du 11 janvier vise à sécuriser l'emploi, et à rassurer les employeurs qui auraient pu être dissuadés d'embaucher en raison des rigidités de la législation du travail. À vous entendre, aucun de ces deux objectifs n'est atteint. On peut toutefois se demander si l'employeur n'est pas plus « sécurisé » que l'employé.

M. Jean-Marc Germain, rapporteur. Monsieur Lardy, nous avons déjà eu de nombreux échanges – hier encore, en présence du secrétaire général de votre organisation syndicale.

Contrairement à certains syndicats, FO considère que le législateur conserve son droit d'amendement. Nous partageons en conséquence une conception de la démocratie sociale qui ne place pas l'accord au-dessus de la loi. Un dialogue constructif doit s'instaurer, et la négociation doit précéder et inspirer la loi sans s'y substituer : tel est l'état d'esprit du projet de loi constitutionnelle relatif à la démocratie sociale qui vient d'être déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale.

Vous avez souligné à juste titre les progrès accomplis depuis la conclusion de l'accord du 11 janvier. La couverture complémentaire « santé » de tous les salariés est assurée par le projet de loi, alors que les négociations sur le sujet n'avaient pas abouti. Par ailleurs, le projet précise les conditions d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi par l'administration en cas de licenciement économique collectif. Ce contrôle n'est pas anodin : il concerne des éléments aussi essentiels que les obligations de l'entreprise en termes de reclassement interne proportionnées aux moyens du groupe, ou les efforts accomplis dans le passé en matière de formation des salariés afin de les adapter aux conditions économiques. À l'article 16, une nouvelle dérogation au délai de prescription prévu par l'accord est introduite en cas d'action concernant des dommages corporels ou des faits de harcèlement moral.

Depuis des années, les rapports sur la formation professionnelle se multiplient et concluent à sa nécessaire évolution. Pourtant, alors que rien n'a bougé, vous incitez encore le législateur à ne pas se précipiter. Il nous semble qu'il est temps d'agir. Nous ne voudrions pas que de nouvelles négociations renvoient le problème aux calendes grecques. Quelles sont vos propositions en la matière ? Vous avez souhaité que l'on ne touche pas au droit individuel à la formation (DIF), mais cet excellent outil n'a pas vraiment été utilisé. Dans le cadre du futur compte personnel de formation, le salarié devra-t-il être libre de suivre la formation de son choix ou faudra-t-il lui proposer des formations spécifiques selon leur pertinence par rapport à l'économie, à moins qu'une sélection ne soit opérée par l'entreprise ou Pôle emploi ? Qui est le plus à même de prendre en charge le conseil en évolution professionnel des salariés et des chômeurs ?

Contrairement à FO, nous considérons que la nouvelle procédure de licenciement économique, élément fondateur du projet de loi, est contraignante, et qu'elle rend le licenciement plus difficile au profit de solutions de redéploiement

interne comme le chômage partiel ou la signature d'un accord de maintien de l'emploi – qui constitue à mon sens une forme de chômage partiel négocié. Certains estiment que le contrôle de la réalité du motif économique, opéré par l'administration, doit être renforcé afin d'empêcher des licenciements ; d'autres considèrent que l'administration n'a pas la capacité de l'exercer correctement et que, dans ces conditions, une validation administrative constitue surtout une entrave à l'action éventuelle du juge. Qu'en pensez-vous ?

M. Gérard Cherpion. Force ouvrière a toujours su accorder au dialogue social et à la démocratie politique la place qui leur revenait. Les positions des uns ou des autres ne sont pas toujours aussi claires.

Selon vous, le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi n'est pas conforme à l'accord du 11 janvier que vous qualifiez de « *déséquilibré* ». Il semble toutefois que, sur un certain nombre de points, le projet de loi vous convient – je pense aux dispositions relatives à la généralisation de la couverture complémentaire « santé ».

Des droits nouveaux sont accordés aux salariés. Même si les droits rechargeables existent depuis trente ans, le projet de loi les rendra effectifs. Le compte personnel de formation, unanimement souhaité depuis longtemps, accompagnera les salariés durant leur parcours professionnel, en particulier ceux qui sont le moins qualifiés. Le DIF en constitue la première pierre, mais il faut aller plus loin – en particulier avec la future loi de décentralisation.

Monsieur Lardy, je vous remercie d'avoir souligné l'importance de la « loi Larcher » modernisant le dialogue social, qui s'applique pour la quatorzième fois.

Selon l'article 15 de l'accord du 11 janvier, le refus par un salarié d'une modification de son contrat à des fins de mobilité interne ouvre la voie à un licenciement pour motif personnel, alors que l'article 10 du projet de loi permet un licenciement économique que vous avez critiqué. Sur ce point, souhaitez-vous en conséquence en revenir à la version de l'accord ?

M. Gérard Sebaoun. Je vous remercie, monsieur Lardy, d'avoir procédé à une explication très fine de tous les articles du texte. Je retiens que l'article 1er, qui représente une avancée pour les salariés, laisse pendant le problème des retraités, des chômeurs ou des jeunes, qui ne bénéficient pas nécessairement d'une complémentaire « santé ».

D'autre part, si vous êtes favorable à ce que le texte mentionne l'existence d'une clause de désignation, je note votre réserve à l'idée qu'il oblige les entreprises à procéder à des appels d'offres. Je considère cependant que, au nom la transparence, cette précision est indispensable.

Pour ce qui est de l'article 4, je vois mal comment vous auriez pu être saisi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, inscrit dans la loi de finances

rectificative votée à la fin de 2012, alors que la négociation dans laquelle vous étiez engagé a pris fin le 11 janvier 2013.

Vous vous êtes interrogé sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de coordination, dont le rôle est d'effectuer une expertise globale. Il réunira un membre de chaque comité de base et, à titre de personnes qualifiées – comme le médecin du travail ou l'inspecteur du travail –, des personnes dépendant du lieu où se tient cette instance. Cela peut paraître surprenant, puisqu'une personne qui travaille au siège social d'une entreprise multisites ne dispose pas toujours de tous les éléments concernant chaque site touché par la réorganisation.

Enfin, les mesures collectives d'organisation devront se faire, selon l'accord du 11 janvier, « *sans réduction d'effectif* » et, selon le projet de loi, « *sans projet de licenciement* ». Les deux rédactions ne sont pas synonymes. Pourquoi ne pas revenir à la première ?

M. Christophe Cavard. À mon tour, monsieur Lardy, je vous remercie d'avoir été très complet, ce qui nous permet de revenir sur le détail du texte.

Force ouvrière n'a pas signé l'accord du 11 janvier, mais n'avez-vous pas le sentiment que, conformément à son objectif, le projet de loi améliorera le dialogue social et donnera plus de pouvoir aux forces syndicales ?

Dans un contexte marqué par la fragilité économique des entreprises, et la difficulté pour les salariés de conserver le même métier pendant toute leur carrière, comment faut-il accompagner les reconversions et les transformations ? Faut-il insister sur la formation continue tout au long de la vie salariale ou offrir aux salariés – même si ce n'est pas sans risque – la possibilité de faire des expériences dans d'autres entreprises ?

Nous sommes prêts à amender le texte. Le débat a commencé pendant les auditions, et certains collègues nous ont reproché de vouloir trop le modifier. Pensez-vous qu'il faille aller dans ce sens ou qu'il vaudrait mieux complètement renégocier l'accord ?

Concrètement, quelles limites faut-il imposer au maintien dans l'emploi ? Chez Renault, les syndicats ont bien été obligés de prendre en compte certaines réalités de l'entreprise. Le texte prévoit que, lorsque la situation met aux prises employeurs et salariés, il faut encadrer leur face-à-face. N'est-ce pas une façon de préserver l'emploi, ou du moins de limiter l'hémorragie ?

Je ne reviens pas sur les avancées du texte, que vous avez reconnues. En revanche, je vous ai trouvé très dur en ce qui concerne les droits rechargeables. Certes, l'idée figure déjà dans la législation, mais, compte tenu des délais, certains chômeurs peuvent perdre des droits non consommés, acquis lors de la première période de chômage. En pratique, c'est donc un progrès – ou bien jugez-vous qu'il s'agit d'une fausse avancée sociale ?

Notre groupe n'a cessé de dire qu'il fallait conditionner le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Même si une représentante de la CGPME nous a assuré hier que l'employeur n'avait pas de compte à rendre, je trouve normal qu'une entreprise justifie l'utilisation de l'argent qu'elle a reçu. Quelle est votre position sur ce point ?

Quelles qu'aient pu être les réticences de votre syndicat à cet égard, le fait que les accords de branche ne s'appliqueront que s'ils sont signés par des syndicats majoritaires ne représente-t-il pas un garde-fou ?

Enfin, selon vous, est-ce une avancée que d'accorder plus de poids à l'administration du travail ?

M. le secrétaire confédéral de la CGT-FO. Monsieur Cherpion, sur la question des droits rechargeables, notre organisation est la seule à avoir formulé une proposition écrite et chiffrée. Relisez l'accord : la mesure, qui concerne essentiellement les contrats courts, coûte potentiellement 700 millions d'euros. Or elle ne doit pas creuser le déficit de l'assurance chômage, qui atteindra 19 milliards d'euros à la fin de 2013. En outre, les négociations devront commencer en septembre, puisque la convention prend fin le 31 décembre 2013. Il serait plus sage de réfléchir au moyen de mieux prendre en compte des droits rechargeables qui existent actuellement sous le nom de réadmission ou de reprise de droits.

Pour l'année, le reliquat des droits non utilisés se monte à 6 milliards d'euros. Si l'on veut équilibrer le régime de l'assurance chômage, il n'y a que deux solutions : augmenter les recettes, un point de cotisation représentant 5 milliards d'euros, ou diminuer les dépenses. La seule manière de financer le dispositif sera de taper sur les demandeurs d'emploi les moins pauvres. Voilà pourquoi nous disons que le texte ne crée en fait qu'un droit virtuel.

Je rejoins l'avis du rapporteur sur le compte de formation. Tous les cinq ans, nous entendons les mêmes doléances sur l'inefficacité de notre système de formation. Mais quel est l'objectif essentiel ? Est-ce d'avoir des chômeurs bien formés ? La problématique de l'emploi doit être prioritaire. Relisez l'accord : le compte personnel de formation n'apporte rien de plus que le DIF, puisqu'il suppose l'accord de l'employeur et ouvre droit à cent vingt heures de formation au prorata du taux d'activité. Autant dire que le texte n'introduit aucune amélioration.

Le législateur peut parfaitement nous donner six mois pour renégocier, en associant les pouvoirs publics et les régions à la concertation. Nous ne sommes pas pressés. Mais laisser le dispositif tel quel, c'est aller à la catastrophe. Nous l'avons perçu lors des débats au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et pendant la négociation. Substituer au droit individuel de formation le compte personnel de formation, c'est seulement varier la technique de gestion et la terminologie. « *Quand les hommes ne peuvent changer les choses,* disait Jaurès, *ils changent les mots*. »

Pour nous, l'essentiel est de définir le public visé, sachant que, dans un premier temps, il vaut mieux, par prudence, ne pas prévoir un droit universel. Ciblons par exemple les jeunes ou les non-diplômés. De plus, puisqu'il s'agit de faciliter la transition professionnelle, le droit devra être activé prioritairement à la sortie de l'emploi, forcée ou voulue.

Il faut aussi savoir comment et grâce à quel financement il s'exercera. Qui paiera : les pouvoirs publics, l'employeur ou le salarié lui-même ? Il est paradoxal que l'accord du 11 janvier mentionne un « compte personnel de formation », alors que le salarié ne peut exercer aucun choix. Il faut établir une frontière étanche entre le compte personnel et les dispositifs du plan de formation, que l'on a tendance à confondre. Nous sommes prêts à négocier, dans le calendrier que fixera le législateur.

Sur le contrat de travail intermittent, la négociation a été folklorique. Le dernier jour de la concertation, j'ai fait remarquer à la CGPME que nous attendions depuis trois mois l'annexe détaillant les secteurs. Elle nous a fourni une liste où figuraient les auto-écoles – qui en ont disparu ensuite par magie –, ainsi que les organismes de formation, à l'exception des organismes de formation en langue. Pourquoi ? Parce que, dans ceux-ci, un accord de branche entre les organisations syndicales et patronales a mis en place le contrat de travail intermittent. Faute d'avoir pu l'imposer partout, le patronat s'est engouffré dans cette brèche.

Monsieur Cavard, s'il ne constitue pas un accord historique, je conviens que le texte a le mérite de poser la question fondamentale du rapport entre le collectif et l'individuel. En France, le droit du travail protège paradoxalement le contrat individuel tout en faisant la promotion du contrat collectif. Reste que les droits individuels ne sont pas réductibles à celui-ci. Les accords compétitivité-emploi cherchent à faire le bonheur des salariés malgré eux, ce qui n'est pas possible.

Notre organisation ne s'est jamais montrée défavorable à ces accords. J'en ai signé il y a quinze ans. Je n'avais pas le choix, puisque je travaillais dans l'industrie alimentaire pendant la crise de la vache folle. Mais il faut dire la vérité aux salariés. Ces accords, qui visent à sauver des emplois, n'y parviennent pas toujours, et ce n'est pas en réduisant les salaires qu'on favorise l'emploi. À ce jeu, on gagne au mieux deux ou trois mois. C'est ce qui s'est passé chez Renault ou à Sevelnord. Pour avancer, il faut deux jambes : on doit non seulement réorganiser le temps de travail – ce qui est très dur quand on doit faire les quatre-huit – mais aussi procéder à des investissements industriels, comme cela s'est passé tant chez Renault, avec la relocalisation d'activités automobiles, qu'à Sevelnord, avec l'entrée d'un véhicule électrique, ou à Osram, avec la fabrication des ampoules à basse tension. C'est la seule condition du succès.

Il est arrivé que certaines entreprises prennent nos délégués pour des « zozos ». Heureusement, ils savent lire un compte de résultats et un compte de

bilan. En outre, ils connaissent la situation économique de l'entreprise. La fédération ou l'union départementale les aident à examiner l'accord en se demandant s'il est intéressant pour les salariés. Le plus souvent, ce n'est pas leur intérêt qui est pris en compte. Rappelez-vous ce que disait l'ancienne majorité en mai, alors que la négociation avait commencé depuis deux mois. Pour Xavier Bertrand, ministre du travail, la seule entreprise qui comptait en France était Poclain Hydraulics, parce que, 10 % des salariés ayant refusé de signer un accord réduisant le temps de travail et les salaires, il avait fallu prévoir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'Union des industries et métiers de la métallurgie ne veut plus qu'on recoure à un tel plan lorsque des salariés refusent de signer les accords, mais il y a un moment où il faut préserver les droits individuels qui, je le répète, ne sont pas réductibles au contrat collectif.

La question de l'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciement économique collectif mérite d'être posée. Nous considérons, comme nous l'avions proposé lors des négociations, que c'est à l'administration qu'incombe le contrôle, qui ne doit pas se cantonner aux mesures du plan et au délai des procédures. Pourtant, si un juge judiciaire n'est jamais tenu à une décision administrative, ne nous leurrons pas : quand l'administration homologue un plan social signé par des représentants majoritaires, cette décision pèse forcément sur le contentieux judiciaire.

À mon sens, l'accord manque sa cible. Il n'envisage que la situation des grandes entreprises. Or, en 2011, on a compté 952 plans de sauvegarde de l'emploi. En outre, les licenciements économiques représentent moins de 3 % des entrées à Pôle emploi. Je regrette que le débat que nous devions avoir sur les contrats courts ait été biaisé. Le principe d'une homologation par l'administration est intéressant, à condition que celle-ci ait les moyens de faire son travail, mais, après la révision générale des politiques publiques et maintenant la modernisation de l'action publique, je doute que ce soit encore le cas. Vous le constatez dans vos circonscriptions : de plus en plus de gens s'interrogent sur la capacité de l'administration à effectuer un contrôle de qualité.

En ce qui concerne les clauses de désignation, monsieur Sebaoun, nous craignons que, si l'on ferme la porte, certains n'entrent par la fenêtre. Au cours de la négociation, les fédérations patronales, qui ne voulaient plus de ces clauses, même sur les régimes de prévoyance, se sont livrées à un intense *lobbying*. À les entendre, il fallait tout remettre à plat, au nom de la transparence, mais celle-ci ne doit pas être confondue avec la pratique de l'appel d'offres, qui doit être réservée aux marchés publics. Pour avoir négocié certains accords de prévoyance, je sais qu'ils ne sont pas exempts de transparence, puisqu'on établit un cahier des charges, qu'on l'envoie aux opérateurs, qu'on les auditionne et qu'on choisit le meilleur d'entre eux. Le risque, avec l'accord du 11 janvier, est que l'unique critère retenu soit le prix, ce qui est grave, car certains opérateurs ont une telle surface financière qu'ils pourront se permettre de faire du *dumping*. C'est pourquoi nous devrons être très vigilants, et distinguer nettement la notion de transparence du principe de l'appel d'offres.

M. Cavard m'a demandé si la négociation avait permis de renforcer le dialogue social. Sur la forme, je conviens qu'elle est préférable à l'oukase, même si, après nous avoir laissé jusqu'à la fin mars pour négocier, on nous a dit qu'il vaudrait mieux finir en décembre, ce qui interdisait de traiter à fond les sujets complexes. Sur le fond, la législation actuelle prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement n'est valable que signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. L'accord à 50 %, que réclame le projet de loi, sera beaucoup plus difficile à obtenir. On devine ce que deviendra le dialogue social dans ces conditions. Au reste, pourquoi l'obligation de signer un accord collectif améliorerait-elle le contenu des plans sociaux ? Aujourd'hui, même si elle n'est pas formalisée par un accord collectif, la négociation existe déjà, puisque le projet présenté en début de consultation n'est jamais celui qui sera transmis à l'administration. Dès lors, qu'apporte l'accord collectif ? La seule avancée envisageable serait que l'on puisse repenser les délais.

Nul besoin de rappeler les difficultés rencontrées par nos délégués lors de la négociation de l'accord Renault. Si les accords compétitivité-emploi évitent une baisse de la rémunération, ils ne permettent pas de renouveler l'emploi. En somme, ils ne sont qu'un chantage à l'emploi. Comment résister quand on n'a le choix qu'entre une baisse de salaire de 20 % et un licenciement ?

Sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, je ne suis pas en mesure de répondre.

Pour conclure, je rappelle notre position. Sur le plan macroéconomique, on ne peut pas réduire la problématique de l'emploi à la question sociale. Or, au cours de la négociation, nous avons eu l'impression qu'il fallait à tout prix signer un accord, parce qu'on ne trouvait plus de solution macroéconomique. L'accord du 11 janvier qui prétend chercher « *un nouveau modèle économique et social* » mentionne la compétitivité avant la préservation de l'emploi, ce qui est révélateur. On connaît la rengaine de la philosophie patronale : « C'est en licenciant plus facilement qu'on embauchera plus facilement. » Mais, en Grèce, où l'on a libéralisé le marché du travail, 50 % des jeunes sont au chômage. C'est aussi le cas en Espagne. L'accord pose donc un problème de fond.

Enfin, je vous invite à regarder les chiffres de la Chancellerie. Le nombre d'actions devant les prud'hommes diminue depuis quinze ans. Seuls 3 % ou 4 % des plans de sauvegarde de l'emploi – infiniment moins nombreux que les ruptures du contrat de travail – arrivent devant la justice. Le plus grand nombre d'entrées à Pôle emploi – 130 000 par mois – sont constituées par des fins de CDD. Le patronat considère le droit du travail comme un frein. S'il cherche à déjudiciariser, c'est pour éviter que le juge – qui, après tout, est quasiment un fonctionnaire – ne se prononce sur la cause économique. Dans l'entreprise, le patronat se sent chez lui. C'est tout juste s'il admet la présence des syndicats, à la seule fin d'imposer des accords de mobilité forcée et des plans sociaux. Pour le

dialogue social, en revanche, il entend s’affranchir des seuils. C’est parce que nous ne partageons pas cette philosophie que nous avons refusé de signer l’accord.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Monsieur Lardy, je vous remercie de ces réponses si précises, et je félicite le rapporteur pour l’excellent travail qu’il a effectué en amont.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(par ordre chronologique)

- **Génération précaire** – M. Julien Bayou, Mme Margaux Nebelsztein, et Mme Valentine Umansky, porte-parole

- **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)** – M. Francis da Costa, président, M. Michel Fortin, vice-président et M. Bernard Abeillé, directeur général

- **Administrateurs salariés au conseil d'administration de Thalès** – M. Dominique Floch et Mme Martine Saunier, représentants élus par les salariés, M. Philippe Lépinay, représentants des salariés actionnaires

- **Union des entreprises et des salariés pour le logement (UESL)** – M. Jean-Pierre Guillon, président, et M. Hervé Capdevielle, vice-président

- **Fongecif Île-de-France** – M. Patrick Frange, président, M. Vincent Pigache, vice-président, et M. Laurent Nahon, directeur général

- **Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)** – M. Luc Bérille, secrétaire général, Mme Christine Dupuis, secrétaire nationale chargée de l'économie et de l'emploi, et M. Jean Grosset, secrétaire général adjoint

- **Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)** – M. Jean-Christophe Sciberras, président

- **M. Henri Rouilleault**, directeur général honoraire de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

- **M. Gérard Adam**, professeur émérite au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

- **M. Guy Carcassonne**, professeur de droit constitutionnel à l'Université de Paris X Nanterre

- **Administrateurs salariés au conseil d'administration d'Orange** – Mme Caroline Angeli, Mme Ghislaine Coinaud et M. Daniel Guillot, administrateurs élus par les salariés, M. Olivier Berducou, secrétaire confédéral CFDT en charge de la gouvernance d'entreprise et de RSE, et M. Jean-Luc Burgain, administrateur salarié représentant le personnel actionnaire

- **Association française des entreprises privées (AFEP)** – M. Pierre Pringuet, président, M. François Soulmagnon, directeur général, Mme Stéphanie Robert,

directeur, M. Pierre-Aimery Clarke de Dromantin, directeur des affaires sociales, et Mme Odile de Brosses , directrice du service juridique

- **Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTVL)** – Mme Françoise Amat, secrétaire générale, et M. Hubert Patingre futur secrétaire général

- **Chambre sociale de la Cour de Cassation** – M. Alain Lacabarats, président, et M. Pierre Bailly, doyen

- **Institut de l'entreprise** – M. Frédéric Monlouis-Félicité, délégué général, et M. Denis Eudoxe, directeur des études

- **Institut Montaigne** – Mme Emmanuelle Barbara, avocate associée, responsable du Département droit social au Cabinet August & Debouzy, Mme Angèle Malâtre-Lansac, directrice des études, M. Charles Nicolas, responsable des affaires économiques

- **Croissance Plus** – M. Guillaume Richard, PDG-associé fondateur du Groupe O2, membre du Comité directeur et membre de la Commission Social et Emploi, Mme Florence Depret, directrice déléguée, Mme Gwennaëlle Pierre, chargée de mission relations institutionnelles

- **Alternatives économiques** – M. Guillaume Duval, rédacteur en chef

- **Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP)** – M. Jean-Louis Faure, délégué général, et Mme Miriana Clerc, directrice communication et relations extérieures

- **Union syndicale solidaire (SUD)** – Mme Annick Coupé, déléguée générale

- **Mutualité française** – M. Etienne Cagnard, président et M. Jean-Martin Cohen-Solal, directeur général, Mme Isabelle Millet-Caurier, directrice des affaires publiques

- **Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISME**) – M. François Roux, délégué général, Mme Isabelle Lamalle, directrice des relations sociales, formation et emploi, Mme Martine Gomez, directeur délégué du président et présidente de la commission sociale, M. Serge Vo Dinh, président de la commission juridique, et Mme Isabelle Duc, directrice des formations

- **Cabinet Flichy Grangé Avocats** – Me Hubert Flichy, président, Mme Stéphanie Stein, vice-présidente, MM. Étienne Pujol et M. Nicolas Sauvage, avocats membres

- **Union nationale des professions libérales (UNAPL)** – M. Michel Chassang, président, Mme Marie-Françoise Gondard-Argenti, secrétaire générale,

M. Gérard Goupil, président de la commission des affaires sociales et M. Romain Mifsud, délégué général

- **Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)** –M. Yves Barou, président, et M. René Bagorski, directeur du département des relations partenariales

- **Mme Françoise Favennec-Héry**, professeur de droit social à l'Université Paris II Panthéon – Assas

- **M. Jean-Emmanuel Ray**, professeur de droit du travail à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne

- **M. Dirk Baugard**, professeur de droit social à l'université de Paris VIII Vincennes-Saint-Denis

- **M. Jean-François Akandji-Kombé**, professeur à l'école de droit de la Sorbonne Université Paris I, Mmes Ioanna Dragoumerli et Camille Charlot et M. Henri Ndiaye

- **Tribunal de Commerce de Paris** – M. Guy Elmalek, magistrat délégué à la prévention

- **Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES)** – M. Sébastien Darrigrand, délégué général

- **Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV)** – M. Eric Ritter, secrétaire général, M. Marc Weugue et Mme Dominique Piot, co-présidents de commission sociale, Mlle Gaëlle Kerbellec, responsable des questions sociales et de la formation

- **M. Michel Husson**, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

- **M. Bernard Gazier**, professeur à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

- **Mme Bénédicte Zimmermann**, directrice de recherche à l'École des Hautes études en sciences sociales (EHESS)

- **Mme Évelyne Serverin**, directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

- **M. Marc Deluzet**, expert associé à la Fondation Jean-Jaurès

- **Barthélémy Avocat** – Mes Jacques Barthélémy et Franck Morel

- **Mme Rachel Saada**, avocate au barreau de Paris – SCP Michel Henry

- **Association des maires de grandes villes de France** – M. Michel Destot, président, et Emmanuel Heyraud, directeur Cohésion sociale et développement urbain

- **M. Bernard Augier**, membre du conseil supérieur de la prud'homie (CGT)

- **M. Denis Lavat** membre du conseil supérieur de la prud'homie (CFTC)

- **Mme Véronique Lopez-Rivoire** et **M. Michel Beaugas** membres du conseil supérieur de la prud'homie (CGT-FO)

- **M. Bernard Vincent** membre du conseil supérieur de la prud'homie (CFE-CGC)

- **Ordre national des experts comptables** – M. Jean-Luc Scemana, vice-président, et Mme Sylvie Guérin, directrice de service

- **Groupe Alpha** – M. Pierre Ferracci, président et Mme Nadia Ghedifa, directrice ; **Syndex** – M. Jean-Paul Raillard, directeur général, et M. Jean-François Poupard, directeur

- **Unédic** – M. Vincent Destival, directeur général, M. Jean-Paul Domergue, directeur des affaires juridiques, et M. Pierre Cavard, directeur des études et statistiques

- **Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP)** – M. Jacques-Henri Vandaele, président du conseil d'administration, et Mme Virginie Gorson-Tanguy, chargée de communication et de coordination

- **Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA)** – M. Bernard Spitz, président, M. Jean-François Lequoy, délégué général, M. Philippe Poiget, directeur des affaires juridiques, fiscales et de la concurrence, M. José Milano, directeur des affaires sociales, Mme Véronique Cazals, conseillère du président, Mme Arielle Texier, directrice de la communication et des affaires publiques et M. Jean-Paul Laborde, directeur des affaires parlementaires

- **Confédération française démocratique du travail (CFDT) –** M. Christian Janin, secrétaire confédéral chargé du dossier de l'emploi, et M. Didier Cauchois, responsable du service juridique confédéral

- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) –** M. Joseph Thouvenel, vice-président

- **Direction générale de la Compétitivité, de l'industrie et des services –** M. Laurent Moquin, adjoint au chef du service de la compétitivité et du développement des PME

- **M. Jean-François Merle,** conseiller d'État, président du Conseil supérieur de la prud'homie

- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – M. Michel Maillard, et Mme Ophélie Dujarric, chargée de mission à la direction des affaires publiques

- **Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)** – M. Jean-Louis Jamet, vice-président délégué

- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – M. Pierre Burban, secrétaire général

- **Direction générale du travail** – M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général, Mme Annelore Coury, sous-directrice et M. Jean-Henri Pyronnet, adjoint à la sous-directrice

- **Banque Lazard** – M. Jean-Louis Beffa, président de la branche Asie

- **Tribunal administratif de Paris** – Mme Michèle de Segonzac, présidente, et Mme Laurence Helmlinger, vice-présidente de section

- **Force ouvrière (FO)** – M. Jean-Claude Mailly, secrétaire général, M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral, Mme Christelle Gillard, directrice de cabinet, et Mme Sylvia Veitl, assistante confédérale

- **Pôle emploi** – M. Jean Bassères, directeur général, et Mme Garance Yayer, chargée des relations extérieures

- **Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTVL)** – Mme Danielle Kaisergruber, présidente

- **Direction générale du trésor** – Mme Claire Waysand, directrice générale adjointe, MM. David Parlongue et Nicolas Studer, adjoints au chef de bureau, Mmes Aurélie Sotura et Perrine Fréhaut, adjointes au chef de bureau, et Mme Françoise Jacquet-Saillard, cheffe de mission

- **Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) –** M. Dominique Barrau, secrétaire général, M. Clément Faurax, directeur du département des affaires sociales, Mme Muriel Caillat, sous-directeur du département des affaires sociales, et Mme Nadine Normand, chargée des relations avec le Parlement

- **Ministère de la justice** – M. Laurent Vallée, directeur des affaires civiles et du sceau, Mme Sophie Thomas, magistrate au bureau des obligations, M. Hervé Roberge, rédacteur pour le bureau du droit processuel et du droit social, M. Ronan Guerlot, magistrat au bureau du droit commercial, et Mme Gersende Soler, rédactrice pour le bureau du droit commercial

CONTRIBUTIONS ÉCRITES ADRESSÉES AU RAPPORTEUR

(par ordre chronologique des auditions, puis par ordre alphabétique)

1. Contribution de Mme Martine Saunier et M. Dominique Floch, administrateurs salariés CFDT de THALES

CFDT Thales

Compétences requises pour être administrateur salarié

L'expérience syndicale est une force pour un administrateur salarié. Les valeurs qu'il défend et la pratique du collectif qui l'entoure lui donne sa crédibilité. Sa bonne connaissance de l'entreprise, du secteur d'activité et des compétences professionnelles constitue sa spécificité au sein du conseil. Cette connaissance nécessite une certaine ancienneté et stabilité dans l'entreprise. La disponibilité est indispensable à ce mandat qui demande du professionnalisme et une durée de mandat (6 ans) permettant la construction. L'expérience acquise par des mandats centraux (CCE, Comité de groupe, ...) est un atout majeur pour la prise de cette fonction.

Mode de désignation

L'élection des administrateurs salariés par l'ensemble des salariés de l'entreprise ou du groupe est le mode le plus démocratique. Elle renforce la légitimité de l'administrateur salarié au sein du conseil d'administration. La campagne électorale qui précède ce scrutin permet à chaque candidat parrainé ou non par une organisation syndicale d'informer les salariés de son programme avec les différents thèmes qu'il va défendre au sein du conseil pendant la durée de son mandat.

Les moyens

L'entreprise doit fournir à l'administrateur salarié les moyens lui permettant d'exercer son mandat dans des conditions optimales (bureau, internet,..., allocation de temps, déplacement, secrétariat, formation...). De même pour faciliter le déroulement du mandat un aménagement du poste de travail est indispensable pendant la durée de la fonction d'administrateur salarié. Il faut aussi définir les conditions de réintégration à l'issue de la mandature.

Relation avec son organisation syndicale

L'administrateur salarié ne doit pas être isolé. Il doit être en contact permanant avec l'équipe syndicale puisqu'il est le relais du vécu des salariés. Si l'administrateur salarié est une source précieuse d'information et surtout d'analyse pour l'équipe syndicale, il a impérieusement besoin des équipes syndicales pour l'informer de la réalité et des conséquences des décisions du conseil pour les salariés. Ces échanges d'informations sont indispensables pour le bon déroulement du mandat.

CFDT Thales

Durée dans la fonction

En règle générale, la durée du mandat d'administrateur salarié est de six ans . On doit s'interroger sur la limitation du nombre de mandats à deux, soit douze ans pour un administrateur salarié et donc sur le repositionnement professionnel.

Participation aux divers comités du Conseil d'administration

L'administrateur salarié, aussi légitime que les autres administrateurs, doit participer aux différents comités spécialisés (audit, stratégique, rémunération) qui sont des lieux privilégiés de débat et de construction des liens entre administrateurs de tous types (représentant les actionnaires, les actionnaires salariés et les salariés ainsi que les administrateurs indépendants) et le management de l'entreprise.

Thales : la gouvernance des entreprises est aussi l'affaire des salariés et de leurs représentants

Pour la CFDT, représentée depuis 1983 au conseil d'administration de Thales (ex Thomson-CSF), la présence de salariés administrateurs élus par les salariés au sein des organes de gouvernance et des conseils spécialisés des entreprises/groupes est légitime, nécessaire et utile :
• légitime, car les décisions qui y sont prises ont des conséquences directes sur la vie des « investisseurs en travail » que sont les salariés ;
• nécessaire parce qu'ils permettent aux représentants du capital et du management d'entendre et de comprendre les réalités internes à l'entreprise qu'ils portent ;
• utile, car en établissant le lien entre l'économique et le social, le salarié administrateur améliore le processus d'élaboration et de prise de décision.
Enfin, le salarié administrateur, en étroite collaboration avec l'organisation syndicale, contribue positivement aux relations et au dialogue social.

En effet, le groupe Thales a une longue expérience des administrateurs salariés au sein de son conseil d'administration. D'abord dans le cadre de la loi de démocratisation du secteur public, avec 6 administrateurs salariés sur 18. En 1998, date de la privatisation, ce nombre passe à 3 sur 16 et depuis 2004 les administrateurs salariés ne sont plus que 2 sur 16.
Aujourd'hui les administrateurs salariés participent au comité d'audit et des comptes et au comité stratégique. Ils sont absents du comité de sélection et des rémunérations où ils furent représentés de 1998 à 2004.
Lors des conseils nous intervenons principalement sur les dossiers suivants : Budget, Résultats, R&D, Stock Options /Actions gratuites, Rémunération du PDG, Attribution des dividendes, RSE, Politique RH, dossiers de cession / acquisition,....

CFDT Thales

Durant le mandat 2004-2010 les administrateurs salariés ont :

- *Combattu toute idée de délocalisation et démantèlement du Groupe*
- *Revendiqué l'augmentation du budget R&D*
- *Dénoncé la politique de stock-options et actions gratuites*
- *Obtenu l'introduction d'un critère social pour la rémunération variable du PDG*
- *Demandé une présentation de la politique RH une fois par an en conseil.*

Nos engagements pour le mandat actuel (2010-2016)

- *Favoriser l'emploi, mettre l'emploi au cœur des préoccupations du conseil*
- *Faciliter l'accès des femmes aux postes décisionnels*
- *Revendiquer une répartition équitable du résultat (suppression du plafonnement de la participation et l'intéressement à 4% de la masse salariale)*
- *Développer la R&D : pour préparer l'avenir, il est indispensable de répondre aux défis technologiques et par conséquent d'accroître les budgets d'études auto financées ENF.*

Une annexe est jointe à ce document : l'enquête réalisé en février 2006 par IFA (Institut Français des Administrateurs) au sujet des administrateurs salariés : « Un atout pour la gouvernance des entreprises françaises ».

Les administrateurs salariés CFDT de Thales :

Martine Saunier et Dominique Floch

CFDT Thales

ANNEXE :
LA PRESENCE D'ADMINISTRATEURS SALARIES APPORTE UNE VALEUR AJOUTEE RECONNUE

Plus l'entreprise évolue dans un environnement complexe, plus le contrôle par le Conseil d'administration est nécessaire. La diversité des points de vue exprimés par les administrateurs est importante pour nourrir le débat indispensable au sein du Conseil d'administration sur la stratégie retenue et sa mise en œuvre pratique. Au delà des réseaux des élites de dirigeants qui ont constitué la base de beaucoup de Conseils d'administration, il est aujourd'hui nécessaire de s'assurer d'un faisceau de compétences sectorielles, financières, comptables, fiscales, sociales et sociétales ...
Ainsi, plus cette diversité devient nécessaire, plus la présence d'administrateurs salariés compétents est un atout. En effet, l'un des principaux aspects de cette complexité grandissante est l'évolution et la préservation du capital humain. Ce dernier est devenu aussi fluide que le capital financier. Il nécessite un suivi spécifique notamment dans les entreprises qui ne peuvent réussir sans les femmes et les hommes qui la composent en particulier dans les secteurs des services, de la distribution, du Conseil ou de la recherche et développement. Ainsi devient-il naturel que les salariés, « propriétaires et gestionnaires » au plan individuel et collectif de leur
capital humain, participent au gouvernement de l'entreprise aussi légitimement que les actionnaires, le font depuis l'origine du capitalisme. Il serait donc logique d'observer une corrélation entre l'intensité de capital humain utilisée dans le projet d'entreprise et la présence d'administrateurs salariés. Les questions liées à la motivation et à la construction d'un esprit propre à l'entreprise sont souvent mises en avant comme un facteur de compétitivité et de différenciation par de nombreux spécialistes du management. L'étude montre que la présence d'administrateurs salariés peut faire progresser ces valeurs et ceci d'autant plus que l'engagement des salariés à long terme dans l'entreprise peut, le cas échéant, contrebalancer la volatilité de certains actionnaires et de certains dirigeants. On pourrait extrapoler cette analyse en pensant qu'un tel dispositif pourrait aussi faciliter la mise en place d'un « Leverage Buy Out » pour accompagner la succession de certaines équipes ou familles dirigeantes. Cette volonté de mobilisation des salariés peut s'exprimer valablement par le développement de l'actionnariat salarié, comme le prouvent les résultats du panel réalisé sur la perception de l'actionnariat salarié : bonne contribution à l'efficacité de l'entreprise, vecteur pédagogique d'explication de la performance collective en bourse, renforcement de la fidélité et de la motivation...
Cependant ces aspects positifs peuvent être diabolisés si ces droits de vote sont manipulés par la direction de l'entreprise voire confisqués à l'occasion des Assemblées générales et ce, même si l'administrateur salarié garde son indépendance.
Les domaines de compétence reconnus aux administrateurs salariés sont extrêmement larges et n'ont rien à envier à l'administrateur « classique ». Plus d'un répondant sur deux demande aux administrateurs salariés de s'exprimer en priorité sur la stratégie

CFDT Thales

générale de l'entreprise, ou encore sur la politique de développement et d'investissement, alors que seuls 30% des répondants observent une tendance naturelle des administrateurs salariés à s'exprimer sur ces questions. Et de manière étonnante, la stratégie des ressources humaines qui pourrait être le domaine de compétence par excellence reconnu par les membres du Conseil aux salariés n'arrive qu'en troisième position, suivie de l'intérêt sociétal et du développement durable.
Certes, l'administrateur exécutif perçoit avant tout l'administrateur salarié d'abord comme un intermédiaire capable d'informer les salariés sur les choix stratégiques. Il pense aussi pouvoir utiliser ce relais pour former les salariés aux réalités de la gestion. Ensuite, il considère que l'administrateur salarié est le garant du « bon sens » qui assure une meilleure prise en compte des réalités de l'entreprise. La contribution et la validation du caractère réaliste des prises de décision sont donc reconnues aux administrateurs salariés. L'administrateur salarié pense, quant à lui, être à l'origine d'une meilleure prise en compte du capital humain dans les débats du Conseil. Ainsi, plus d'un sur deux d'entre eux se considèrent comme les porte-parole des réalités concrètes de l'entreprise à la fois au sein du Conseil et auprès des salariés. Face à cette valeur ajoutée potentielle apportée par la présence d'administrateurs salariés au Conseil, un administrateur exécutif sur deux met en avant des problèmes de franchise dans les discussions et 44% évoque une perte de confidentialité. Cette question de la franchise des débats et du respect de la confidentialité est largement désamorcée par les Secrétaires des Conseils d'Administration qui insistent sur l'importance du règlement intérieur et du dispositif légal de protection de la confidentialité des débats. En ce qui concerne la communication par les administrateurs salariés aux autres salariés, et les risques de perte de confidentialité nous pouvons souligner qu'il ne semble pas exister de risques là où le Président a fixé des règles « ad hoc » pour codifier ces éléments, notamment par l'intermédiaire du règlement intérieur du Conseil d'administration. Au final, seul un quart des administrateurs exécutifs et autres administrateurs déplore un risque d'altération des discussions stratégiques ce qui laisse une large part favorable à la contribution des administrateurs salariés aux débats du Conseil.

2. Contribution de l’Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)

Contribution de l'ANDRH au projet de loi du 11 janvier 2013 portant la sécurisation de l'emploi

L'ANDRH a été sollicitée le 8 février 2013 par Monsieur le Député Jean-Marc GERMAIN, désigné rapporteur du projet de loi portant sur la sécurisation de l'emploi. Cette sollicitation, sous forme de contribution écrite, a pour objet de présenter la position de l'ANDRH sur ce projet loi.
Le texte présenté ci-après a été réalisé par l'ANDRH à partir des travaux de la commission dialogue social présidée par Monsieur Gérard TAPONAT, la commission engagement des salariés présidée par Madame Brigitte DUMONT, la commission gestion des âges et emploi des jeunes présidée par Mesdames Sylvie BRUNET et Brigitte USTAL PIRIOU, la commission handicap présidée par Monsieur Jean-Ange LALLICAN, la commission juridique présidée par Maitre Stéphane BEAL et la commission qualité de vie au travail présidée par Monsieur Régis MULOT. Des contributions ont également été apportées par nos groupes locaux.

Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi qui transpose dans le champ législatif le contenu de l'accord national interprofessionnel, a été présenté au Conseil des Ministres le 6 mars 2013, puis déposé à l'Assemblée nationale. Il annonce de profondes évolutions et mutations en matière de relations individuelles et collectives du travail.

L'ANDRH s'est félicitée de la ratification de cet accord qui marque le fait que la négociation des rapports entre l'économique et le social est possible en France. Il renforce le dialogue social et relance toutes les formes de négociations autour de la compétitivité, de la flexisécurité mais également du développement social et professionnel qui peuvent lui être associées. Cet accord présente également l'avantage de négocier au plus près des préoccupations des entreprises et des salariés. Enfin, l'ANDRH constate que les évolutions légales projetées, dans leur globalité, correspondent bien à l'objectif annoncé de créer « *un nouvel équilibre où l'un et l'autre des acteurs gagne en sécurité sans perdre en capacité d'adaptation et de mobilité* ».

En matière de relations individuelles, l'ANDRH observe ainsi qu'aux garanties apportées aux salariés (portabilité des droits individuels à formation, prévoyance, lutte contre la précarité du travail), mais aussi à l'encadrement de

certains de leurs droits (suspension de certaines clauses du contrat de travail, dans certains cas, en matière de mobilité et compétitivité) « correspondent », en quelque sorte, souplesse et sécurisation au profit des employeurs, encadrées par le nécessaire dialogue social au sein de l'entreprise, notamment sur les thèmes de la mobilité, de la compétitivité et du licenciement économique.
En matière de relations collectives, l'ANDRH observe que l'accroissement du rôle des représentants du personnel et de la négociation collective dans l'entreprise s'inscrit sans nul doute, avec cohérence, dans la continuité de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Elle accueille cependant positivement la tendance à subordonner le seuil de validité des accords collectifs à 50% au lieu des 30 % actuels.
Certaines évolutions sont très significatives ; ainsi, certaines peuvent inquiéter les entreprises, tandis que d'autres mériteraient probablement d'être précisées.

Article 1er : Prévoyance
Concernant la prévoyance, l'ANDRH se félicite que les branches aient la possibilité, voire la mission, de déterminer le niveau et le contenu des garanties, mais regrette qu'elles aient la possibilité de procéder à la désignation d'un organisme assureur pour toutes les entreprises de la branche (clause de désignation). En effet, la simple recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs, dont le choix ne serait pas obligatoire, permettrait aux entreprises de faire jouer la concurrence, et inciterait à améliorer le niveau de couverture défini par la branche. Surtout le choix de l'organisme doit pouvoir se faire par accord collectif au niveau de l'entreprise.

Article 2 : Compte personnel de formation
L'ANDRH insiste sur la transférabilité, aspect positif du fonctionnement du marché du travail, et aussi sur les difficultés actuelles que ce principe renferme. Certaines questions se posent, notamment l'intérêt du lien de la garantie de transférabilité, attachée au contrat de travail, au solde de tout compte. De plus, ces formations de courte ou de moyenne durée doivent rester celles de la pertinence et de l'efficience des formations par rapport au changement d'activité, au développement de compétences ou d'adaptation à un nouvel environnement de travail. Enfin, l'expérience des DRH sur cette question, est que cette formation personnelle doit représenter, dans ses dispositions d'adaptation, un intérêt pour l'employeur lors de l'accueil en cas de transférabilité, soit lors de toute activité de développement des compétences.

Article 3 : Mobilité externe sécurisée

Pour l'ANDRH, la sécurisation des parcours professionnels doit faciliter les mobilités territoriales en mettant en place des GPEC territoriales dans le cadre de partenariats entreprises/conseils régionaux. De plus, anticiper la mobilité territoriale, permettrait pour les salariés de l'entreprise qui ont besoin de réduire leurs effectifs, de retrouver du travail sans être temporairement au chômage.

Articles 3 et 10 : Mobilité

L'ANDRH soutient la mobilité de poste dans le cadre du droit à l'expérimentation. Cette nécessité s'impose à la fois par les motifs économiques de compétitivité, d'agilité, de flexi-sécurité ; mais également en raison de notre construction sociale qui consacre la négociation comme mode de résolution des rapports collectifs dans l'entreprise.

.

Article 4 : Amélioration de l'information et des procédures de consultation des IRP

Concernant la sécurisation de l'emploi, un point interroge l'ANDRH : l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que l'obligation de créer une base de données comportant des informations stratégiques.

L'ANDRH estime qu'un échange sur les orientations stratégiques avec les représentants du personnel est essentiel. En faire une consultation formelle n'a en revanche rien d'évident.

L'ANDRH relève que les orientations stratégiques ne constituent pas encore, ni un, ni des « projets », sur lesquels le CE doit être classiquement consulté. L'objet de la consultation sur les orientations stratégiques est donc difficile à cerner ; or l'incertitude juridique créé le risque juridique. Pendant la phase de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, cette dernière pourrait se trouver dans l'impossibilité de prendre des décisions d'ordre stratégique, ce qui n'est pas envisageable.

Par ailleurs, l'ANDRH propose au sujet de la base de données unique, excellente idée en soit, si elle permet une véritable simplification, sept améliorations :

(1) Les conditions d'accès et de consultation des informations économiques et stratégiques doivent être renforcées et précisées, au-delà des principes aujourd'hui définis dans les dispositions du Code du Travail. L'information professionnelle aujourd'hui est un élément capital et stratégique de différenciation et de compétitivité des entreprises françaises. La divulgation de

toute information de nature économique et stratégique (notamment à 3 ans) doit s'inscrire dans un processus précis avec un engagement intuitu personae et des sanctions effectives en cas de divulgation.
(2) Le volume de communication des informations économiques et sociales occupe aujourd'hui une place très importante dans un travail de reporting des fonctions RH. L'idée de mettre à disposition – dans les conditions de confidentialité convenues – une data room, dans laquelle une information actualisée sur la base d'indicateurs et de données est consultable, répondrait aux soucis d'efficacité et de confidentialité.
(3) La formation des représentants du personnel à la gestion des données financières et comptables d'entreprise doit être renforcée et prévue dans le cas de dossiers de plus en plus complexes, car donner un avis sur des éléments non maitrisés met en cause la qualité même de la consultation.
(4) Les attendus des débats doivent pouvoir être améliorés, en précisant les positions qui résultent du processus de vote avec le développement des phénomènes de refus de vote ou de positions « d'observateurs ». La clarification des votes et des majorités quant aux processus de consultation doit ainsi être réalisé. De même que la motivation des votes qui précisent les positions des différents acteurs.
(5) La réponse argumentée doit indiquer la position et les éléments chiffrés ou documentés qui la justifient. L'argumentation d'un projet initial, la phase de réponse aux questions et la conclusion méritent d'être précisés.
(6) Les expertises ne peuvent rester exclusives d'une situation donnée. Les précisions doivent être apportées quant à leur encadrement et leur qualité; de même que les délais de réalisation qui pèsent sur les processus.
(7) Le projet de l'ANI propose la coordination des CHSCT avec la mise en place d'une structure de coordination : le CCHSCT. L'ANDRH, compte tenu des expériences de ce type d'instance parmi ses adhérents, soutient cette innovation.

Articles 4, 9 et 13 : Information- consultation du comité d'entreprise et licenciements collectifs pour motif économique

L'ANDRH se félicite de la dynamique annoncée par le projet de loi en matière de procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, ainsi qu'en matière de licenciements collectifs pour motif économique. En effet, le projet de loi invite les employeurs à créer des relations de travail d'une dimension plus collaborative en donnant une place accrue aux syndicats représentatifs de son

entreprise. Par ailleurs, l'encadrement des procédures par des délais plus longs que ceux qui sont actuellement prévus dans le code du travail permet à la fois d'éviter les situations de blocage et de garantir aux représentants du personnel la possibilité de mener une réflexion approfondie avant de se prononcer par avis.
Le rôle de l'administration du travail devra être précisé : un contrôle fort sur les plans soumis par l'entreprise pourrait conduire à durcir les conditions de négociation de la part des organisations syndicales.

Article 5 : représentativité des salariés au CA (cas des multinationales)
L'ANDRH estime que l'élection du ou des administrateurs salariés doit se faire à l'échelle internationale avec la possibilité de prévoir qu'au moins un siège soit réservé à un salarié français. De la même façon, dans l'option concernant la désignation d'un deuxième administrateur par le comité d'entreprise européen, l'ANDRH préconise qu'il soit clairement précisé qu'il puisse s'agir de n'importe quel membre, quelle que soit sa nationalité.

Article 10 : Mobilité interne et article 12 : Accord de maintien de l'emploi
Le projet de loi prévoit que les clauses du contrat de travail contraires à l'accord conclu sont suspendues pendant la durée d'application de l'accord, et qu'en cas de refus du salarié de « l'application de l'accord à leur contrat de travail », son licenciement repose sur un motif économique, ce qui fait sens. Plusieurs questions se posent cependant. Qu'en est-il cependant dans l'hypothèse où une clause du contrat de travail, ou un élément du « socle contractuel », sans être directement contraire à l'accord sur la mobilité interne ou à l'accord de maintien dans l'emploi, fait obstacle à la mise en œuvre de l'accord ? L'applicabilité de cette clause ou de cet élément doit-elle être écartée ? Par ailleurs, selon quelles modalités l'employeur doit-il constater le refus du salarié ? Ce refus peut-il être implicite ? Ne faudrait-il pas prévoir que l'accord collectif ait la possibilité de régler lui-même cette question ? Enfin, le refus du salarié constituerait-t-il la cause économique du licenciement ? Ou alors le licenciement consécutif au refus du salarié doit-il reposer sur une cause économique réelle et sérieuse de droit commun ?

Article 11 : Travail à temps partiel
L'ANDRH soutient la notion de durée minimale et l'encadrement des heures complémentaires, protectrice des salariés qui souvent n'ont pas choisi le temps partiel. L'ANDRH souhaite mieux définir le processus de passage à temps

partiel, ou le retour à temps complet ; les conditions environnementales du travail à temps partiel : temps de trajet ; horaires décalés ; la notion de travail décent ; la possibilité d'un double-temps partiel et son organisation ; la poly-compétence dans les temps partiels.

Article 12 : Accord de maintien de l'emploi

Dans cet article, la notion de « graves difficultés conjoncturelles » mériterait d'être précisée. Sera-t-elle susceptible d'être remise en cause par le juge ou par les salariés qui s'opposeraient à la suspension de certaines clauses de leur contrat de travail ? Par ailleurs, dans la mesure où la durée de l'accord est limitée dans le temps (elle ne peut être supérieure à 2 ans), et que les conditions de sa conclusion sont bien encadrées, il semblerait opportun d'encadrer également, notamment dans le temps, les possibilités de recours en annulation (notamment en cas de procédure en référé). Sans remettre en cause la possibilité, pour les syndicats, de se faire assister par un **expert-comptable**, l'ANDRH considère que le rôle de ce dernier dans les négociations mériterait d'être précisé. Au cas où il s'avèrerait que ce dernier peut directement participer aux négociations de l'accord de maintien dans l'emploi, alors il conviendrait que l'employeur puisse lui aussi être assisté de droit par un expert.

Autres commentaires

(1) Etablir un partenariat entreprises / Ecole Nationale de la Magistrature /E.N.A.

L'ANDRH estime qu'il faudrait au travers d'un partenariat entreprises / Ecole Nationale de la Magistrature/E.N.A. mener un travail pédagogique auprès des magistrats afin de mieux leur faire connaitre les enjeux et le fonctionnement des entreprises.

(2) Le handicap

L'ANDRH suggère que l'intégration du handicap dès la prévention des contentieux prenne en compte que les moyens raisonnables et adaptés de compensation du handicap ont bien été mis en œuvre dans l'appréciation de la compétence professionnelle lorsqu'est fixé l'ordre des licenciements et que l'indemnité de rupture de conditions non ordinaires d'emploi ne puisse pas relever d'un forfait établi pour des situations ordinaires

(3) Les PME et l'ANI

En France, 48% des salariés travaillent au sein de PME. Aussi, l'ANDRH s'est posé la question de l'application de ce projet au sein des PME.

L'ANDRH constate que, tout comme pour les grandes entreprises, l'ANI apporte plusieurs améliorations. C'est le cas notamment de l'accroissement de l'information des IRP et des salariés sur les orientations stratégiques à travers la base de données unique. Cette mesure permettrait en effet, aux PME de clarifier leur stratégie et de construire un dialogue social sain, réaliste et pragmatique.

De plus, l'exonération de cotisations patronales d'assurance chômage est une chance pour l'emploi des jeunes, combinée avec les avantages du contrat de génération pour les PME inférieures à 300 salariés. La généralisation de la couverture santé et la portabilité des couvertures santé et prévoyance sont une bonne chose tant sur le plan du bien-être au travail que sur l'équité entre salariés et ceci pour des coûts plutôt modiques. Le droit rechargeable à l'assurance chômage est aussi un bon moyen de remobiliser des demandeurs d'emploi sur des missions, même de courte durée, sur des postes dans lesquels les PME n'offrent pas toujours des niveaux de rémunération compétitifs.

L'ANDRH estime que certaines mesures sont sans conséquence pour les PME. C'est le cas par exemple de l'accord de maintien dans l'emploi qui sera sans ou avec peu d'effet car les conditions de mise en œuvre sont en décalage par rapport aux besoins des PME. Or, ce sont souvent sur les postes les plus bas classés (comme par exemple les opérateurs de production) que la concurrence est la plus rude. De plus, la mobilité externe avec la création d'une période de mobilité volontaire est une garantie de retour dans l'entreprise de départ qui ne concerne pas les PME de moins de 300 salariés. Concernant la mobilité interne, le volume de postes en PME ne permet pas des mouvements aussi facilement qu'en grandes structures. Enfin, au sujet de la conciliation prud'homale : il n'est pas certain que les montants minima prévus incitent à accepter la conciliation.

En conclusion de ce paragraphe, l'ANDRH constate que l'ANI s'adresse aux grands groupes en priorité. La spécificité des PME, qui constituent un maillon essentiel dans la chaine de création de valeur, ne semble pas avoir été prise en compte comme il le faudrait.

3. Contribution de M. Henri Rouilleault, directeur général honoraire de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Sécurisation de l'emploi, de l'accord national interprofessionnel à la loi

Henri Rouilleault[1]

Dans une première partie, on souligne que l 'ANI sur la sécurisation de l'emploi, signé par les organisations d'employeurs, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, est **une bonne nouvelle** dans un contexte de croissance nulle et de montée du chômage et de la précarité. On se félicite que la **transposition législative s'engage 'dans le respect de l'équilibre de l'accord'**.

Dans une seconde partie, on rappelle, qu'à l'expérience, le processus de transposition est périlleux. **Transposition fidèle ne signifie pas transposition littérale**. Il y a des raisons de principe pour lesquelles le gouvernement, le conseil d'Etat, et le Parlement, dans le cadre de leurs prérogatives respectives, sont amenés à des modifications. Selon les cas, pour insérer les dispositions de l'accord dans le code du travail, les compléter, les rendre plus opérationnelles, trancher des écarts d'interprétation entre les signataires, s'assurer de la conformité au droit constitutionnel et international, ou compléter la transposition des directives européennes.

Dans une troisième partie, **on suggère** qu'il serait utile

- de faire une place au dialogue social pour la fixation des modalités de représentations des salariés dans les instances dirigeantes des entreprises et des groupes,
- d'harmoniser le traitement des licenciements consécutifs au refus individuel de se voir appliquer un accord collectif,
- d'éclairer les dispositions innovantes de l'ANI en matière de licenciement collectif par les directives européennes qui poussent à la négociation en ce cas.

On revient, en conclusion, sur l'inscription du dialogue social dans la Constitution, dont la présente transposition sera un cas d'école.

I- D'un accord bienvenu à une transposition respectueuse de son équilibre

L'ANI du 11 janvier 2013 apporte **de nouveaux droits individuels** aux salariés, qui contribuent à sécuriser leurs parcours professionnels : généralisation et portabilité accrue de la complémentaire santé, droits rechargeables à l'assurance-chômage, à un compte personnel formation, à la mobilité externe protégée... Il majore significativement la cotisation chômage des employeurs pour les CDD de moins de 3 mois, ce qui contribuera à limiter les recours abusifs. Il crée **de nouveaux droits collectifs** aux salariés. Il donne voix

[1] Directeur général de l'ANACT de 1991 à 2006 ; auteur de 'Où va la démocratie sociale ?' (2010), Editions de l'Atelier, et des rapports 'Anticiper et concerter les mutations' (2007) et 'L'emploi au sortir de la récession... renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles' (2010) ; conseiller de Pierre Bérégovoy (1988-89), Michel Rocard (1989-91), et du commissaire européen Vladimir Spidla (2009)

délibérative à des représentants des salariés dans les organes qui définissent la stratégie des grandes entreprises. Il étend l'obligation triennale de négocier aux orientations de formation pour anticiper les besoins et prévenir les risques d'exclusion. Dans les entreprises connaissant des difficultés conjoncturelles, il favorise le recours au chômage partiel en unifiant les dispositifs d'activité réduite et encadre les 'accords de maintien de l'emploi'. De façon innovante, lorsque des plans sociaux ne peuvent être évités, il pousse à la négociation avec les syndicats plutôt qu'à une simple consultation du comité d'entreprise ; à défaut d'accord majoritaire (50 % d'audience des signataires) il prévoit une homologation du PSE par l'administration. Il apporte en outre **davantage de sécurité juridique aux entreprises** : en cas de contentieux, la consultation prud'homale est encouragée, les indemnités étant, dans ce cas, forfaitisées ; les délais de prescription sont réduits.

L'ANI est **un « accord à vivre »**. De nombreuses négociations sont programmées courant 2013 pour en consolider les résultats. Dans les branches sur la complémentaire santé et le temps partiel. Au niveau interprofessionnel, sur les droits rechargeables à l'UNEDIC. Avec l'Etat, sur le chômage partiel. Avec l'Etat et les Régions, sur le compte personnel formation. Dans la branche de l'intérim, sur la création d'un CDI pour certains intérimaires. Dans les entreprises, sur la GPEC et les orientations de formation, le maintien de l'emploi, les restructurations.

L'ANI est **une étape**, après les emplois d'avenir, les contrats de génération et le pacte de compétitivité et d'emploi, mais n'est qu'une étape. **D'autres seront nécessaires** pour restaurer la compétitivité, la croissance et l'emploi et faire reculer durablement la courbe du chômage. Le droit à la formation qualifiante par alternance pour tous les jeunes et actifs non qualifiés, le droit au bilan et à la validation des acquis de l'expérience, l'expression et la capacité d'action des salariés sur les conditions de leur travail, à la réduction de la pénibilité et la préservation de la santé au travail, sont autant de chantiers à faire aboutir pour cela.

L'ANI est **un compromis** entre les préoccupations des employeurs et celles des syndicats avec, comme souvent, débat sur l'équilibre du compromis intervenu, et dans le cas présent la CGT et FO en profond désaccord. Mais, un accord valide[2] a été trouvé sur un large champ de questions relatives à l'emploi

[2] L'ANI sur la sécurisation de l'emploi sera le dernier accord national interprofessionnel basé sur les règles de validité des accords en vigueur depuis 2004 (besoin d'au moins trois confédérations syndicales représentatives sur cinq). Les suivants s'appuieront sur les règles de la loi du 20 août 2008 : 8 % d'audience pour qu'une confédération soit représentative, 30 % d'audience des signataires et pas 50 % d'audience de ceux faisant opposition. Trois positions, et non plus deux, existeront alors, comme pour les accords d'entreprise : les confédérations représentatives signataires, les non - signataires qui s'opposent à l'accord, et les 'ni signataires ni opposants'. Le décompte fin mars 2013 du premier cycle de 4 ans d'élections

et, comme le président de la République et le gouvernement, il faut s'en réjouir. La conclusion d'un tel accord n'allait pas de soi.

Lors de la conférence sociale de juillet 2012, le gouvernement et les partenaires sociaux avaient convenu, compte tenu de la situation de l'emploi, d'une **négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi en préalable** à une réforme, conformément aux procédures de la loi Larcher de janvier 2007.

Le Ministre du travail, Michel Sapin, a proposé, après concertation avec les organisations d'employeurs et les confédérations syndicales, dans le **document d'orientation** du 7 septembre, que cette négociation porte à la fois la lutte contre la précarité, l'anticipation des mutations, la réponse aux chocs conjoncturels et le droit du licenciement. Il s'agissait d'une **rupture** avec la politique de Nicolas Sarkozy focalisée sur les 'accords compétitivité-emploi' réduisant la rémunération ou accroissant la durée du travail sans contrepartie. Il s'agissait aussi d'un **pari sur la capacité des partenaires sociaux** à trouver un compromis sur un vaste ensemble de questions relatives à l'emploi. On se rappelle à cet égard qu'ils y étaient parvenus en 1969, mais pas en 1984 ; que depuis les négociations interprofessionnelles avaient des champs plus limités (formation professionnelle, reconversion des licenciés économiques, contrat de travail en 2008...), et que la dernière négociation sur le droit du licenciement collectif en 2003-2004 s'était soldée par un échec.

II- De l'ANI à la loi, un exercice périlleux

La **transposition législative** de l'ANI est juridiquement indispensable pour qu'il s'impose à l'ensemble des entreprises. François Hollande et Jean-Marc Ayrault ont annoncé qu'elle serait **'fidèle au contenu de l'accord'**. Le gouvernement a **concerté l'avant-projet de loi 'de façon loyale avec les partenaires sociaux signataires et transparente et à l'écoute avec les non – signataires'**. Après avis du Conseil d'Etat sur l'avant-projet transmis le 11 février, le projet de loi approuvé par le Conseil des ministres du 6 mars vient en débat à l'Assemblée Nationale et au Sénat. Le ministre du travail 'se prononcera sur les amendements proposés **après examen avec les signataires'**. Sages précautions, un tel processus est à l'expérience depuis 40 ans tout sauf simple alors que sa bonne fin conditionne les négociations ultérieures.

La relation tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux nationaux est en effet difficile en France depuis de nombreuses années au-delà des alternances politiques. On rappellera, pour mémoire, quelques événements symptomatiques. Peu après la reconnaissance de la place de la négociation interprofessionnelle par la loi de 1971, la lettre à Jacques Chaban-Delmas des

---

professionnelles et ces nouvelles règles auront une incidence encore incertaine sur le processus de négociation

présidents de commissions de l'Assemblée Nationale mécontents que le Premier ministre privilégie les partenaires sociaux par rapport au Parlement. Les tensions en 1983 sur la transposition, d'abord incomplète, de l'ANI sur les contrats et stages en alternance. L'accord sur la précarité de 1990 conclu par un article conditionnant sa validité au fait que la loi transpose tout l'accord et rien que l'accord[3]. La 'refondation sociale' en 1999-2001, après l'échec de la concertation tripartite sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, où le Medef prétendait conférer une force constitutionnelle en soi à un accord national interprofessionnel. L'échec retentissant de la tentative de passage en force en 2006 sur le 'contrat première embauche'. Puis la loi Larcher jetant enfin les bases de relations tripartites normales (agenda social, option de la négociation préalable à un projet de loi réformant le code du travail). Plus récemment, la démarche conjointe de Laurence Parisot, François Chérèque et Bernard Thibaut demandant en vain à l'Assemblée Nationale de respecter le volet temps de travail de la position commune du 9 avril 2008 réformant les règles de représentativité et de validité des accords.

Quand il n'y a pas d'accord entre les partenaires sociaux, le gouvernement et le Parlement peuvent librement s'inspirer des positions des uns et des autres pour légiférer. **Au cas où employeurs et syndicats parviennent à un accord,** il en va différemment, puisqu'**il s'agit alors de concilier deux impératifs.** Premier principe, c'est **à la loi**, et donc au Parlement, **de fixer** selon l'article 34 de la Constitution **les "principes fondamentaux** du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale". Si une loi fondée sur un accord interprofessionnel est à l'expérience plus durable, l'accord ne se substitue pas à la loi. Second principe, il ne saurait y avoir de **négociation loyale** entre les organisations d'employeurs et celles de salariés, si l'équilibre du compromis entre eux trouvé, à peine signé, peut être remis en cause. Le gouvernement et sa majorité doivent donc **faire confiance aux partenaires sociaux et respecter l'équilibre trouvé par la négociation**. Les critiques des dispositions de l'ANI sont à examiner de près, mais les appels à ne pas le transposer, ou à s'affranchir de son équilibre, ne peuvent être retenus.

Reste que **transposition fidèle ne veut pas dire transposition littérale**. D'abord, parce que l'accord et la loi ne sont pas écrits dans la même langue. Contrairement à l'ANI, la loi doit expliciter ce qui est supprimé et ce qui est ajouté article par article dans le code du travail, pour définir, sans ambiguïté, les règles s'appliquant à l'ensemble des entreprises et des salariés. La formule d'une simple adjonction de l'ANI en annexe du code, qui avait été retenue sur la

[3] Le Premier ministre, Michel Rocard, a défendu auprès du bureau exécutif du PS la nécessité de respecter l'équilibre de l'accord, puis plusieurs amendements ont été introduits avec l'aval du ministre du travail. La législation, qui avait changé quatre fois les dix années précédentes, est depuis toujours en vigueur (cas de recours aux CDD et à l'intérim, indemnité de précarité, égalité de rémunération sur un même poste...)

mensualisation en 1978[4], ne saurait fonctionner en général, car elle rendrait les normes sociales illisibles.

Ensuite, parce que tout en respectant l'équilibre de l'accord, le gouvernement et le Parlement conservent leur droit d'appréciation et d'amendement. À l'expérience, on peut expliciter **plusieurs motifs légitimes de compléter le contenu d'un ANI lors de sa transposition législative** pour, de façon distincte ou cumulative,

1) **ajouter**, après concertation avec les partenaires sociaux, par des dispositions d'objet voisin qui n'y figurent pas,

2) **apporter des précisions** pour rendre opérationnelles des intentions exprimées par l'accord,

3) **lever des décalages d'interprétation** entre les signataires[5],

4) **s'assurer de la conformité des dispositions de l'ANI avec les normes fondamentales** posées par la Constitution, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, la Charte Européenne des Droits de l'Homme, et les directives de l'Union Européenne.[6],

5) **compléter par une transposition actualisée, ou plus complète, des directives européennes**...

L'avant-projet de loi puis le projet de loi ont apporté plusieurs précisions utiles à l'ANI. Il devrait en aller de même du débat parlementaire. S'il y a périodiquement des tensions tout au long du processus de transposition des tensions, l'important dans la durée est que soient respectés à la fois les acteurs de la négociation, l'équilibre trouvé entre certains d'entre eux, et les pouvoirs du Parlement, ce qui contraint ce dernier à autolimiter son pouvoir d'amendement. Ainsi quand une lacune de l'ANI est identifiée, et qu'il n'est pas immédiatement possible de la corriger d'emblée avec l'aval des signataires, il est souhaitable de reporter le sujet aux prochains agendas sociaux tripartites.

III- De l'ANI à la loi sur la sécurisation de l'emploi

Compléter l'ANI par d'autres dispositions sur des sujets connexes lors de la transposition, ou par un autre texte législatif, est tout d'abord une question d'opportunité. L'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, traite

[4] Cette formule a été retenue par l'Union Européenne pour les trois directives issues d'un accord direct entre les partenaires sociaux européens (congé parental, CDD et temps partiel), mais c'est ensuite à chaque pays de transposer la directive dans son propre système de normes

[5] Le cas le plus célèbre est celui de la suppression du CNE par l'ANI du 11 janvier 2008 après la condamnation de la France par l'OIT ; pour la CGPME il s'agissait des CNE à venir, pour les syndicats, suivis par le gouvernement Fillon, cela imposait la requalification des CNE en cours

[6] Aucun texte de loi ou accord n'a de portée juridique absolue, indépendamment d'autres textes qui l'encadrent et donnent lieu à la jurisprudence du Conseil Constitutionnel, de l'OIT, de la CEDH, ou de la CJUE

de la situation des salariés, de la portabilité des droits en cas de perte d'emploi, mais ni de l'accès à l'emploi des jeunes, en particulier des moins qualifiés, ni de la formation et reconversion des chômeurs de longue durée. Par ailleurs, il se limite en matière de fermeture de site envisagée à expliciter l'obligation de l'employeur de rechercher un repreneur et d'informer le CE qui peut alors recourir à un expert de ses démarches et des propositions des repreneurs. On aurait pu envisager que le gouvernement et/ou le Parlement complètent la loi sur ces sujets. La solution retenue, en accord avec les signataires, a été d'en traiter par un projet de loi spécifique sur la formation professionnelle et par une proposition de loi sur les reprises de sites, tous deux courant 2013. Il est logique de s'y tenir.

En s'appuyant sur les principes développés supra, on fait à la demande de la commission des affaires sociales, trois remarques sur des aspects sensibles du projet de loi de transposition de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi.

1) L'article 13 de l'ANI prévoit la **représentation des salariés avec voix délibérative 'dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise'** (dont les effectifs sont au moins de 10 000 dans le monde ou de 5 000 en France). Là où l'ANI parlait d'entreprises, pour prendre en compte les groupes multinationaux, à direction française ou non, l'article 5 du projet de loi intègre les effectifs des filiales et prévoit plusieurs modalités de désignation des représentants des salariés : par les syndicats les plus représentatifs, par le CE, le CCE, le comité de groupe France ou le comité d'entreprise européen, ou par élection directe[7]. Conformément à l'ANI, il est prévu que le choix soit approuvé par l'AG des actionnaires, le projet ajoutant que par défaut c'est l'élection par les salariés qui est retenue[8]. Mais s'agissant d'un mode de représentation des salariés, il serait logique d'ajouter que l'AG se prononce **après avis de l'instance représentative du personnel sur le périmètre concerné** (CCE, comité de groupe France ou comité d'entreprise européen).

2) S'assurer de la conformité des dispositions de l'accord avec les normes juridiques supérieures à la loi est nécessaire, sauf à risquer d'encourir une censure du Conseil Constitutionnel ou d'une cour internationale. C'est l'un des objets de la consultation du Conseil d'Etat que de limiter ce risque. Fort heureusement, **de nombreuses demandes patronales juridiquement problématiques ont été retirées en fin de négociation**. On pense au CDI de

[7] Il est ainsi exclu que l'AG des actionnaires retienne une représentation des seuls salariés actionnaires et non de l'ensemble des salariés.

[8] Pour éviter les dérives, l'élection devrait avoir lieu exclusivement sur listes syndicales, comme au premier tour des élections professionnelles, alors que la référence au code du commerce fait place aux listes non syndicales. On devrait aussi prévoir des droits à formation économique et une protection légale des administrateurs salariés

projet en regard de la directive européenne CDD, à la motivation incomplète du licenciement au regard de la convention OIT, au barème[9] des décisions du juge au regard de la CEDH. Le transfert d'une partie du contentieux sur les licenciements collectifs de la Cour de Cassation au Conseil d'Etat, souhaité par le patronat aurait pu aussi poser un problème constitutionnel que la rédaction l'avant-projet évite[10].

La transposition à l'article 15 de l'avant-projet de loi de l'article 23 de l'ANI relatif à l'**ordre des licenciement**s reconnaît comme la jurisprudence la compétence professionnelle comme critère privilégié à condition toutefois de tenir compte des autres critères prévus par la loi (ancienneté, charges de famille, difficultés particulières à retrouver un emploi). Aller plus loin aurait contredit la recommandation n°166 de l'OIT selon laquelle les critères d'ordre des licenciements s'appuient aussi bien sur les besoins de l'entreprise et les besoins des travailleurs.

La mise en place demandée par l'article 12 de l'ANI à l'Ordre des experts-comptables d'un **barème financier pour certaines interventions de l'expert du CE,** contredisant les règles du droit européen de la concurrence, n'est heureusement pas transposée[11].

Les pouvoirs publics ont également reporté à plus tard l'examen prévu avec les signataires de l'article 24 de l'ANI qui pourrait limiter l'impact des **irrégularités de forme**. Il y a effectivement lieu de procéder avec circonspection, en droit du travail la forme étant souvent une protection de la partie faible du contrat.

Il restait, à l'article 15 de l'ANI et à l'article 10 de l'avant-projet de loi, la **qualification 'pour motif personnel' du licenciement d'un salarié refusant une mobilité interne** proposée par la direction, dans le cadre d'une réorganisation courante et selon des modalités définies par accord. Celle-ci pouvait contredire la convention n°158, ratifiée par la France, qui distingue les motifs liés à l'aptitude ou la conduite du salarié et les motifs fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise : s'il y a bien un choix individuel, le fait générateur est la réorganisation de l'entreprise. **Après avis du Conseil d'Etat, la qualification pour motif économique du licenciement s'est dès lors imposée dans le projet de loi**.

[9] Barème qui sera cantonné à la conciliation prud'homale, le juge pouvant toujours proportionner les indemnités à la nature du préjudice, notamment en cas de discrimination

[10] L'article 13 de l'avant-projet ajoute pour cela une validation de l'accord majoritaire sur le PSE par l'administration, à côté de la procédure plus lourde d'homologation en l'absence d'accord. Le 'dialogue des juges' restera nécessaire, les prud'hommes et la Cour de Cassation restant compétents pour les licenciements de moins de 10 salariés et en cas de PSE pour la contestation de la dimension individuelle du licenciement et de son motif économique

[11] L'article 4 du projet précise que le financement de la mission à 20 % par le CE n'intervient que pour la seule mission d'appui au dialogue sur la stratégie. Si un seuil n'est pas précisé, ce montant risque cependant d'être discriminatoire à l'encontre des CE des PME

De façon plus générale, on remarque qu'**aux deux cas usuels de licenciement économique,** selon qu'il y a ou non PSE (10 salariés au moins sur une période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés) **s'ajoutent désormais trois cas différents**, inégalement protecteurs, **de licenciements consécutifs au refus individuel de voir son contrat de travail modifié par un accord collectif**. Outre le licenciement sui generi en cas de refus d'un accord majoritaire d'ARTT de la loi Aubry II[12], il y aura désormais le licenciement économique sans PSE, voire sans mesures d'accompagnement, en cas de refus d'un accord majoritaire de maintien dans l'emploi et le licenciement économique en cas de refus d'une mobilité interne géographique ou professionnelle nécessité par une réorganisation a priori sans licenciements et selon des modalités définies par un accord non forcément majoritaire. Il s'agit dans les trois cas d'assurer l'efficacité de l'accord collectif par sa prévalence sur le contrat de travail individuel, tout en respectant les choix individuels des salariés. Mais le droit du travail se complexifie inutilement : l'accord majoritaire à 50 % est nécessaire dans deux des trois cas, le motif économique reconnu dans deux cas dont l'un différent. **S'agissant d'un sujet très sensible**, la hiérarchie normative entre accord collectif et contrat de travail, **et d'occurrences âprement discutées** lors de la négociation de l'ANI, on pourrait **suggérer aux partenaires sociaux signataires que soient mises en cohérence les dispositions visées.** Dans les trois cas, seraient maintenues la reconnaissance du motif économique de la rupture et les obligations en matière de reclassement[13], évité le recours éventuel à un PSE postérieur à un accord collectif, qui allonge les délais inutilement pour les entreprises et les salariés, et généralisée la condition d'un accord majoritaire (50 % des voix exprimées en faveur d'une organisation représentative).

3) S'agissant **des procédures de licenciement collectif,** l'article 20 de l'ANI et l'article 13 du projet de loi prévoient que les modalités du PSE soient fixées soit par accord majoritaire soit par homologation par l'administration[14], mais ne disent rien du processus préalable, or il n'y a pas d'accord sans négociation. Le droit européen pourrait aider à combler ce vide. La directive 'licenciement collectif' de juillet 1998, et la directive 'Vilvoorde' de mars 2002, stipulent en effet que 'l'employeur est tenu d'échanger avec les représentants des travailleurs en vue de rechercher un accord' 'en temps utile' 'sur des décisions relevant de son pouvoir'. En revanche, dans le contexte français d'une double représentation des salariés (délégués syndicaux et élus au CE), le droit

[12] le moins protecteur individuellement pour le salarié, suite à l'accord le plus avantageux collectivement

[13] dont l'appréciation devrait intégrer les efforts antérieurs de formation et d'appui à la mobilité

[14] le projet de loi précise que l'accord est soumis à une validation simple par l'administration et que l'homologation a lieu après la consultation du CE

français se limite jusqu'ici, en cas de projet pouvant déboucher sur un licenciement collectif, à l'information et au recueil d'avis du comité d'entreprise[15], procédure qui permet les affrontements de postures. La **transposition de ces deux directives européennes** pourrait donner tout son sens à l'alternative prévue entre accord majoritaire et homologation. Cependant, dans la négociation de l'ANI, les organisations patronales ont explicitement refusé le principe d'une obligation de négocier les PSE, en retrait par rapport aux pratiques en vigueur dans de nombreux pays européens et dans certaines entreprises en France. La transposition des directives européennes est pourtant de droit. On pourrait dès lors envisager avec les partenaires sociaux une **modalité moins tranchée qu'une obligation mais tout aussi responsabilisante** : 'la négociation est de droit à la demande de l'une des parties, direction ou syndicat sans allongement des délais entre les réunions d'information et de consultation du CE'. On éviterait ainsi que l'homologation, légitime à défaut d'accord majoritaire, s'avère une façon pour les employeurs de s'exempter de la recherche d'un compromis.

La négociation pourrait porter à la fois sur les alternatives économiques, internes à l'entreprise ou au groupe ou externes, et sur les possibilités de reclassement, internes à l'entreprise ou au groupe ou externes, de façon à trouver des solutions pour chacun en termes d'emploi, en évitant la focalisation sur les seules indemnités compensatrices. La résolution que vient de voter le **Parlement européen le 15 janvier 2013** va en ce sens. Elle demande au Conseil et à la Commission de compléter les directives existantes par un texte **sur 'l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations'**. Sans force juridique à ce stade, la résolution indique des préoccupations à prendre en compte. Quelques exemples : informer et consulter plusieurs mois avant la restructuration, au niveau pertinent et en temps utile, informer dès le départ les représentants du personnel et les pouvoirs publics, 'concerner' les entreprises sous-traitantes, encourager la conclusion d'un accord si possible au niveau local, échanger sur les différentes options, mettre en place des plans pluriannuels de développement des compétences, évaluer les pratiques de restructuration... Le projet de loi en discussion intègre déjà largement ces préoccupations légitimes, on devrait pouvoir le compléter sans attendre la prochaine directive en ce qui concerne l'**examen des options alternatives**.

Conclusion, la démocratie sociale dans la Constitution

S'inspirer davantage des modèles sociaux d'Europe du nord implique à la

[15] 'Consulter' signifie en droit français des restructurations signifie demander l'avis motivé du CE, en droit européen rechercher un accord ; c'est toute la différence entre rechercher un compromis ou exprimer son désaccord

fois de faire évoluer la gouvernance des entreprises et de renforcer la négociation collective du niveau de l'entreprise au niveau interprofessionnel. À cet égard, le débat sur la sécurisation de l'emploi sur 'la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés' intervient juste avant celui du projet de loi constitutionnelle relatif au dialogue social. D'où l'importance de réussir la transposition de l'ANI, au moment où sont par ailleurs attendus les résultats du premier cycle d'élections de représentativité syndicale et les propositions des organisations d'employeurs sur la représentativité patronale.

La démocratie politique, issue sur suffrage universel, prime en démocratie. Mais elle a souvent besoin pour définir l'intérêt général, d'une façon précise, reconnue, et stable, **de combiner sa légitimité avec celle d'autres formes de pouvoirs**[16]. Il en va ainsi notamment de la démocratie sociale sous ses deux formes : la concertation des pouvoirs publics avec les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés et la négociation entre eux. Aucun acteur politique ou social ne semble plus fort heureusement, contrairement au début des années 2000, réclamer que les accords interprofessionnels puissent se substituer à la loi, ou définir un domaine normatif réservé aux partenaires sociaux ce qui contredirait les principes républicains.

La loi du 31 janvier 2007 sur l'agenda social et l'option de la négociation préalable à un projet de loi sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle (article L1 du code du travail) est un progrès. Le projet de loi constitutionnel lui donne plus de force, l'élargit, utilement à l'expérience, aux propositions de loi d'origine parlementaire, et prévoit une loi organique sur les modalités d'application. En revanche, on peut s'interroger sur le maintien de l'exception de l'urgence après les abus auquel cette notion a donné lieu en 2006.

Par ailleurs, l'exposé des motifs fait référence à 'la négociation collective', principe de droit du travail international et européen, qui mériterait d'être intégré au préambule de la Constitution comme l'une des modalités de la 'participation des salariés à la définition de leurs conditions de travail et à la marche de l'entreprise.

On pourrait en outre imaginer dans la loi organique, pour concilier les pouvoirs du Parlement et la loyauté de la négociation, qu'en présence d'un ANI le Parlement procède en deux temps, en votant d'abord sur le principe de la transposition de l'accord, puis sur un projet de loi de transposition respectant son équilibre.

[16] Voir notamment les travaux de Pierre Rosanvallon

4. Contribution de M. Gérard Adam, professeur émérite au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

TROIS OBSERVATIONS SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI

Trois lectures complémentaires peuvent être faites de l'accord du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». La première concerne son contenu, la seconde les forces syndicales en présence, la troisième les rapports entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

UN CONTENU NOVATEUR

L'accord conclu à l'issue de trois mois de négociation peut être considéré comme équilibré. Il va permettre à la France de rattraper son retard par rapport à ses voisins européens en matière de flexibilité du marché du travail. Il fait le pari d'un changement des relations sociales au sein des entreprises , au service de la compétitivité et de l'emploi. Pour les salariés, un ensemble de droits nouveaux est pour la première fois traité dans le cadre d'un seul accord national interprofessionnel, étant précisé que certains de ces droits nécessitent des négociations complémentaires à tous les niveaux pour leur mise en œuvre . Pour les entreprises, il instaure une série de mesures souples et concrètes pour faire reculer l'insécurité juridique, donc les freins l'embauche, et leur permettre de s'adapter aux évolutions conjoncturelles et structurelles de l'environnement. L'accord a vocation à modifier profondément le marché du travail mais ses effets ne pourront être que progressifs car il faudra prendre en compte, d'une part, le temps de déploiement des différentes mesures prévues et, d'autre part, les changements de comportements nécessaires.

Le compromis signé par six organisations syndicales et patronales n'a sans doute pas le caractère « historique » espéré. Mais il ancre solidement la flexisécurité dans les relations du travail et la vivacité des critiques des non signataires et d'une partie de la gauche atteste, a contrario, de l'importance de l'accord. Celle-ci résulte notamment de cinq éléments :

.la sécurisation des parcours professionnels : généralisation de la complémentaire santé pour les salariés et amélioration de sa portabilité pour les demandeurs d'emploi, droits rechargeables pour l'assurance-chômage, création d'un compte personnel de formation, mobilité interne et externe, activité partielle… : le principe est bien posé de la nécessité d'une vision globale fondée sur des droits individuels attachés à la personne et non plus à l'emploi, avec la perspective d'une sorte de statut du travailleur. D'autres négociations devront évidemment compléter et enrichir cette première étape.

.la priorité donnée à l'accord collectif sur le contrat individuel : les dispositions relatives aux accords de maintien dans l'emploi sont particulièrement significatives de ce que le professeur Frédéric Géa caractérise comme « un effacement du contrat de travail, un phénomène de dé-contractualisations au niveau individuel/recontractualisation au niveau collectif », puisqu'en cas d'accord , le refus du salarié entraîne un licenciement économique « dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord ». Cette « manière de détacher le travail de la figure du contrat » se retrouve aussi dans le droit des salariés à mettre provisoirement leur contrat de travail entre parenthèses pour chercher ailleurs un autre emploi.

.l'information et la consultation anticipée des IRP : peu soulignées dans les appréciations des partenaires sociaux au lendemain de la signature de l'accord, ces dispositions constituent peut-être la novation la plus profonde du point de vue du dialogue social dans l'entreprise. Ce qui est envisagé – en termes encore très prudents –, c'est une intervention des IRP « sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences ». Il s'agit donc d'une consultation en amont

des décisions qui doit entraîner « un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées » et ensuite « un avis commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative » et au final « une réponse argumentée de l'employeur ». Il ne s'agit certes pas d'une codécision, mais le changement, qui n'est pas négligeable, va supposer des modifications profondes des comportements des employeurs comme des représentants du personnel. Cette évolution est encore davantage marquée avec la représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête des grands groupes, puisque là aussi il s'agit de favoriser « la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise » : c'est sans doute là le défi majeur de l'accord.

. la possibilité d'accords de maintien dans l'emploi : cette « flexisécurité » à la française constitue une novation importante sur le plan des principes . Toutefois, l'incertitude existe sur son effectivité. En effet, les accords supposent, ,d'une part,une signature majoritaire par les syndicats et,d'autre part, des garanties précises par les entreprises. En tout état de cause, le dispositif nécessitera certains délais avant que les partenaires sociaux y recourent.

.les nouvelles règles du licenciement économique : là aussi le changement semble considérable, mais, d'une part, la nécessité d'un accord majoritaire risque de limiter le recours à la voie contractuelle et, d'autre part, en cas d'homologation, on mesure mal les pouvoirs d'appréciation de l'administration ainsi que des juridictions administratives et judiciaires.

UN PAYSAGE SYNDICAL EN MUTATION

Les syndicats ont exprimé des positions tranchées sur l'accord du 11 janvier. Les signataires (CFDT, CFTC, CFE-CGC) ont évoqué « un texte ambitieux pour l'emploi et les parcours professionnels » (CFDT) tandis que les opposants au mis en avant « une grave régression des droits sociaux des salariés » (CGT) et un texte « profondément déséquilibré » (FO »). Cette bipolarisation du paysage syndical contraste avec la période précédente où s'était constituée une intersyndicale regroupant les huit confédérations existantes, mais dont, peu à peu, c'étaient éloignées FO, la CFTC et la CFE-CGC.

Quelle est la portée de ce clivage ? Est-il durable ?

Les opposants ont en commun d'exercer actuellement, chacun dans leur registre, une fonction tribunitienne de porte-parole des mécontentements sociaux qui ne se limitent pas aux protestations spectaculaires des salariés concernés par les plans sociaux: au-delà de l'accord, les deux confédérations ne ménagent pas leurs critiques contre le gouvernement.La revalorisation jugée insuffisante du SMIC, le gel des salaires des fonctionnaires, l'adoption du traité européen, la poursuite de la décentralisation, le crédit d'impôt pour les entreprises, etc,constituent autant de motifs de déception. Le rejet d'un accord inspiré par les pouvoirs publics a valeur de motion de défiance globale contre la politique sociale actuelle. « Hollande s'inscrit dans la suite de Sarkozy » résume en termes lapidaires Thierry Lepaon.

A cette problématique commune aux deux confédérations s'ajoutent des facteurs particuliers à chacune.

Alors que la succession difficile de Bernard Thibault avait révélé l'importance des tensions internes au sein de la CGT, la ligne de la confédération, à la veille de son congrès, ne pouvait être que de jouer la carte de sa tradition d'une identité contestataire pour rallier les militants avec, de plus, l'impératif de ne jamais prendre le risques d'être débordée sur sa gauche, quitte d'ailleurs à parfois signer des accords dans les entreprises.

Le refus de FO de parapher l'accord n'est pas séparable de sa conception même de l'action syndicale qui la sépare radicalement de la CFDT : la confédération s'est toujours refusée à entrer dans une perspective d'intérêt général où les « interlocuteurs » sociaux – terme préféré à celui de partenaires – entreraient dans une logique économique participative de partage des responsabilités. Toutefois, sa signature aurait été peut-être envisagée si le Medef avait retenu certaines de ses demandes

Signé également par la CFTC et la CFE-CGC, l'accord résulte en effet d'une négociation quasi

directe entre la CFDT le Medef ...et le gouvernement. La confédération s'est positionnée clairement en interlocuteur privilégié du patronat explicitant notamment les conditions impératives qu'elle mettait à sa signature : création d'une complémentaire santé, droits rechargeables à l'assurance-chômage, taxation des contrats courts, encadrement des temps partiels imposés. Actuellement enviable du point de vue stratégique, ce positionnement risque cependant de ne pas être pérenne. Dans la perspective des nouvelles règles de validation des accords qui accompagneront dès cette année la détermination des confédérations représentatives, la question se pose des conséquences de l'application du principe de l'accord majoritaire exprimé en pourcentage de voix aux élections et non plus comme cela a été le cas jusqu'à présent en termes de majorité d'organisations. Anticipant sur ce changement, la CGT n'a d'ailleurs pas manqué de souligner qu'avec FO, elle totalisait davantage de voix que les trois confédérations signataires.Dans l'hypothèse, qui ne peut être écartée d'une perte de représentativité de la CFTC et d'une représentativité limitée à l'encadrement pour la CFE-CGC, les accords sur le maintien dans l'emploi ou les licenciements économiques, par exemple, ne pourront pratiquement jamais être signés par la seule CFDT. C'est un jeu à trois (CGT, CFDT, FO) qui s'instaurera : une problématique entièrement nouvelle présidera alors aux relations du travail et il faudra bien, d'une façon ou d'une autre, que la CFDT sorte de l'isolement syndical dans laquelle elle risque de se trouver et,donc, noue des alliances avec au moins l'une ou l 'autre des deux confédérations . Le patronat et les employeurs devront parallèlement intégrer cette nouvelle donne.

LA LOI ET L'ACCORD : UN DEBAT PERMANENT

La validation législative des accords nationaux interprofessionnels constitue une question récurrente depuis plusieurs années. Les termes du débat sont connus/ ils sont à la fois juridiques et politiques.

Sur le plan juridique,la « déclaration commune » de juillet 2001 avait ouvert la réflexion en envisageant une triple distinction : un domaine du législateur pour fixer des principes généraux, un domaine partagé entre le législateur et les partenaires sociaux (négociation des modalités d'application d'une loi), un domaine réservé aux partenaire sociaux pour créer de nouveaux droits dans le respect de l'ordre public social. De façon plus elliptique, l'article 34 de la Constitution dispose que la loi fixe seulement les principes fondamentaux du droit du travail. Par ailleurs, le Conseil constitutionnel permet aux partenaires sociaux de préciser les modalités concrètes d'une loi ou même d'empiéter sur les prérogatives du législateur lorsqu'il s'agit d'une loi d'expérimentation Egalement, l'introduction de règles majoritaires pour les accords a eu précisément pour objectif de renforcer la légitimité des partenaires sociaux, donc des signataires d'accords. Pour réduire les désaccords possibles entre ces derniers et la représentation parlementaire, une procédure expérimentale a été mise en place dans les Assemblées avec l'audition des signataires des accords par les commissions compétentes : ce dispositif timide nécessiterait cependant d'être renforcé de façon à permettre une réelle concertation. Enfin, l'annonce faite par le président de la République d'une reconnaissance constitutionnelle du rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective. devrait symboliquement marquer le rôle accru de la contractualisation des partenaires sociaux. Force est cependant de constater que les constitutionnalistes ne manifestent guère d'enthousiasme à l'idée d'un rôle accru de la négociation collective aux dépens de la loi.

D'un point de vue politique, le débat n'est pas actuellement tranché entre les deux thèses qui s'opposent : d'un côté le droit imprescriptible des représentants de la souveraineté nationale à légiférer donc à amender le texte des partenaires sociaux ; de l'autre, la nécessité de ne pas désavouer des signataires qui se sont engagés et qui, à juste titre, soulignent que le respect de leur signature est la condition impérative de l'existence de la négociation nationale interprofessionnelle. La transposition législative de l'accord du 11 janvier s'est greffée sur ce cadre général avec trois spécificités :

. il a d'abord fallu procéder à une traduction de l'accord en termes juridiques opérationnels avec donc le passage d'une langue à une autre langue, alors que le texte contractuel n'était pas exempt

d'imprécisions, voire d'ambiguïtés. Au prix de quelques tensions, le gouvernement a mené à bien cet exercice. Au terme de l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, sa stratégie a consisté à ce que toutes les organisations soient associées à la préparation du projet dans un double esprit : « loyauté envers l'accord et des signataires, transparence et écoute vis-à-vis de tous ». Un hommage a même été rendu aux non signataires qui ont apporté « leur contribution à la négociation et à l'élaboration de l'accord », même s'ils ne se reconnaissent pas dans le texte final.

.FO et la CGT se sont d'emblée placées dans la perspective politique d'une défense intransigeante des prérogatives du Parlement, en des termes particulièrement vifs -voire excessifs-, oublieux que, en d'autres temps, ils avaient vigoureusement plaidé pour que le Parlement respecte les compromis élaborés par les partenaires sociaux. Ainsi, pour la CGT « les élus de la République ne peuvent pas être de simples scribes au service du Medef », tandis que pour FO « un pays où syndicats et patronats font la loi, ça s'appelle du corporatisme ».

.pour le gouvernement et le président de la République, l'enjeu de la fidélité de la transcription législative est majeur : non seulement parce qu'il met en jeu leur autorité auprès des parlementaires, mais surtout pas par ce que, à plusieurs reprises l'exécutif a souligné qu'il entendait faire du dialogue social, donc les accords signés entre partenaires sociaux, la marque du quinquennat. De ce point de vue, le chef de l'Etat ne peut que rester intransigeant pour demeurer crédible d'ici à la fin de son mandat.

Gérard ADAM
le 1er mars 2013

5. Contribution de Mme Ghislaine Coinaud, administratrice à France Télécom/Orange, représentant les salariés au conseil d'administration d'Orange

Audition de Ghislaine COINAUD administratrice à France Télécom /Orange représentant les salariés, collègue employé, à propos de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et de l'article 5 du projet de loi.

En accord avec mon organisation syndicale, la CGT, je dois tout d'abord vous informer de mon total désaccord avec cet accord que je juge régressif pour le monde du travail. Cette appréciation se trouve confortée y compris à la lecture de l'article 13 de l'accord retranscrit dans le projet de loi dans l'article 5 pour lequel je suis auditionnée aujourd'hui en tant qu'élue par les salariés, au suffrage direct, au conseil d'administration de France Télécom/Orange.

1) **Le Seuil d'application** « 5000 salariés appréciés à l'échelle de la France » :
Ce seuil d'application serait, de loin, s'il est maintenu, **le plus haut d'Europe** parmi les seuils d'application en vigueur dans les 18 pays européens où la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration ou de surveillance est obligatoire
2) Ce seuil est également nettement supérieur aux seuils d'application existant dans l'actuel droit français, d'autant que la plupart des dispositions légales en France ne prévoit pas de condition de seuil d'effectifs.
3) **Les Modalités des élections**, on laisse à l'AG des actionnaires le soin de les décider. «La proposition qui lui sera soumise devra obligatoirement s'inscrire dans l'une des quatre modalités prévues par la loi : l'élection par les salariés du périmètre considéré sur le territoire français, la désignation par l'institution représentative du personnel la plus élevée du même périmètre, la désignation par l'organisation ou les deux organisations arrivées en tête des élections professionnelles sur le même périmètre, ou enfin la désignation par le comité d'entreprise européen pour l'un des deux représentants et l'une des trois précédentes modalités pour l'autre. A défaut de choix dans le délai fixé, c'est le régime de l'élection qui s'appliquera.»
Alors que dans les autres pays européens l'assemblée générale des actionnaires n'intervient quasiment pas, en France on la fait intervenir : « Modifiant les statuts de l'entreprise, ces modalités devront avoir été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires». Pourquoi dessaisir les organisations syndicales et renforcer le pouvoir des actionnaires sur cette question?
Je peux témoigner que le suffrage direct donne plus de légitimité aux élus et la campagne électorale est un moment privilégiée pour parler de la stratégie de l'entreprise avec le personnel.
4) **Le nombre d'administrateurs** représentant les salariés va-t il diminuer là où il est supérieur à deux?
Les entreprises privatisées, respectant les conditions de seuil d'effectifs prévus dans la loi, ne vont-elles pas mobiliser un tel article pour réduire le nombre d'administrateurs salariés dans leur conseil ?
5) **Le statut de l'élu**. Contrairement aux IRP les élus représentants les salariés ne sont pas protégés et seront fragilisés dans leur mandat. Pourquoi n'y a t il rien de prévu pour leur garantir une protection au même titre que les délégués syndicaux et avec du temps libéré (minimum 50%) en dehors des séances pour suivre l'actualité et préparer les dossiers.
Une formation complète et adaptée doit également être prévue en début de mandat et prise en charge par l'entreprise.

8) **Le maintient de l'interdiction pour les élus représentant les salariés à posséder un mandat** (CE, DP, CHSCT, délégué syndical) est une exception en Europe et une injustice qui vise à les isoler de leur syndicat. Pourtant, en face de nous, se trouvent des patrons qui ont des mandats dans leur syndicat patronal, dans les associations patronales tel l'AFEP/ MEDEF. La plupart des administrateurs dit « indépendants » siègent dans de multiples conseils d'administration. Il faut mettre fin à cette discrimination. Car pour être efficace, l'élu a besoin de bien connaître les conséquences des choix stratégiques sur le personnel et donc d'être en contact avec les élus et mandatés en France et à l'étranger selon le périmètre de l'entreprise.
C'est donc pour nous aussi un accord perdant/ perdant écrit pour le MEDEF et la Finance que nous vous demandons de ne pas présenter aux élus en l'état.

Concernant maintenant mon expérience à France Telecom:
Cette entreprise vit avec des administrateurs salariés depuis la loi de modernisation sociale de 1983 où il y avait 7 élus par les salariés sur 21 membres. Ce nombre est ensuite tombé à trois pour 15 avec la loi de privatisation de 86. (Dont un représentant des salariés actionnaire élus par l'AG)
Vont-ils passer de 3 élus par les salariés au suffrage direct à deux désignés?
Si c'est la bonne interprétation du texte, cela va encore une fois dégrader la situation actuelle. Ce serait incompréhensible.

Une chose est sûre la liberté de parole et le temps de parole, pour les élus représentant les salariés, n'est pas la même à l'intérieur du conseil quand ces derniers sont 7 et quand ils sont 3.
Quand ils seront un ou deux ils risquent d'être marginalisés.
A France Telecom/Orange, avons gagné la présence d'élus du personnel dans les 3 comités (stratégie, audit, et rémunération et responsabilité sociale). Votre loi doit le généraliser à toutes les entreprises!
Dans le conseil, mes interventions visent à ce qu'on ne parle pas que des aspects financiers lors des propositions qui nous sont soumises, mais que les considérations d'intérêt général soient prises en compte telles que l'aménagement équilibré du territoire, des considérations d'ordre social, écologique tel les ondes, les déchets, la sécurité numérique, le développement industriel...
J'interviens surtout sur les questions d'investissement, de recherche et développement, d'emploi, de conditions de travail, de salaires etc.
La crise sociale à FT/Orange en 2009 a montré combien il est important de traiter de ces questions aussi au conseil d'administration. Les différentes alertes des administrateurs salariés ont à l'époque, été ignorées face à l'obsession de la direction de baisser l'endettement, en faisant des effectifs et de l'investissement la seule variable d'ajustement..
Avec l'arrivée du 4ème opérateur et la baisse du chiffre d'affaires tous les ingrédients sont de nouveaux présents pour arriver aux mêmes résultats.
Au fil des années la place des administrateurs dit indépendants (des dirigeants d'entreprises, des énarques, qui en fait représentent surtout l'intérêt des actionnaires institutionnels) se fait plus forte et plus arrogante au fur et à mesure que la place des élus des salariés diminue. C'est pourquoi pour être entendu, nous devons être plus nombreux (au minimum 1/3) et exercer pleinement notre rôle dans tous les comités.

Renforcer le rôle des administrateurs salariés

Pour réduire le rôle des administrateurs salariés et empêcher un débat collectif, les directions d'entreprises tentent d'imposer l'obligation de confidentialité, voire de secret professionnel. Il s'agit là d'un abus manifeste. Le Code du Commerce évoque la discrétion. La confidentialité imposée ne concerne strictement que les clauses commerciales bien précises dont la diffusion pourrait nuire à l'entreprise. Pour tout ce qui concerne les décisions stratégiques et les comptes, imposer le silence ne peut que conduire à perpétuer les dérives lorsqu'elles se produisent.

Dans le cadre des entreprises cotées, il y a lieu de tenir compte des risques du délit d'initié; cependant, là aussi, on constate que les codes de déontologie, édités par les entreprises, vont bien plus loin que la loi.

Étant élus par l'ensemble des salariés, les administrateurs salariés doivent pouvoir rendre compte régulièrement de leur mandat électif sous toutes les formes qu'ils jugent utiles. C'est une question de démocratie.
Pour chaque décision ayant un impact sur l'évolution de la Société et le devenir des salariés, les administrateurs élus par les salariés devraient pouvoir:

- Requérir l'avis des organisations syndicales de France mais aussi de tous les pays où le groupe est implanté, en amont des décisions touchant aux choix de gestion de la société concernée
- Avoir le temps d'étudier les dossiers. Beaucoup sont remis la veille du CA, où en séance, l'administrateur ne pouvant se faire un avis éclairé voire argumenté. Etre consulté en amont des décisions. Les critères d'efficacité économique et sociale devant systématiquement être intégrés en amont des projets présentés au CA.
- Disposer de droit d'expertise, de contrôle, et d'alerte sur toutes les décisions susceptibles de provoquer des problèmes sociaux et financiers.

Enfin je considère qu'il ne devrait pas y avoir de représentant des actionnaires salariés, les organisations syndicales ayant pour but la défense de l'ensemble des salariés, les administrateurs représentant les salariés aussi!
(Surtout qu'a FT/orange la quasi-totalité des salariés sont actionnaires.)

6. Contribution de l’Association française des entreprises privées (AFEP)

22 mars 2013

PROJET DE LOI RELATIF A LA SECURISATION DE L'EMPLOI

CONTRIBUTION DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE DES ENTREPRISES PRIVEES

L'Afep (www.afep.com) a pour objectif de faire valoir la position des grandes entreprises françaises auprès des institutions communautaires, des organisations internationales et des pouvoirs publics français, essentiellement dans l'élaboration des réglementations à caractère horizontal (économie, fiscalité, droit des sociétés, information et marchés financiers, concurrence, propriété intellectuelle et consommation, protection sociale, droit du travail, environnement et énergie, responsabilité sociétale des entreprises).

Elle représente plus de 100 grands groupes exerçant leurs activités en France. Les effectifs employés par les entreprises de l'Afep s'élèvent à un total d'environ 6,7 millions de personnes pour un chiffre d'affaires annuel global de près de 1700 milliards d'euros.

La négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi a abouti à la conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI) le 11 janvier 2013. Cet accord couvre l'ensemble des thèmes sur lesquels le gouvernement avait demandé aux partenaires sociaux de se prononcer. L'accord conclu contient des **avancées structurantes en matière d'adaptabilité pour les entreprises** et des contreparties substantielles pour les salariés avec notamment de **nouveaux droits en vue d'une plus grande sécurisation des parcours professionnels.**

L'Afep se félicite de la conclusion de cette négociation.

La transposition législative de l'accord doit être la plus fidèle possible – comme s'y était engagé à plusieurs reprises le Président de la République – pour que l'équilibre de l'accord soit maintenu au Parlement.

Les grandes entreprises réunies au sein de l'Afep souhaitent que le Parlement confirme cet accord en apportant, dans la loi, les précisions nécessaires sur certaines dispositions.

1. **L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 est un accord important pour la compétitivité**

En redonnant de la souplesse au marché du travail et en sécurisant les parcours professionnels, l'accord est un acte fort en faveur de la compétitivité du site France. Il doit être souligné que cette réforme a pu passer par la voie de la négociation collective.

2. **L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 est un accord équilibré**

L'Afep a été force de proposition auprès des partenaires sociaux et a pesé pour qu'un équilibre puisse être trouvé.

A. Pour les entreprises il est important que des marges d'**adaptabilité** et une sécurisation des procédures puissent être trouvées, notamment avec :

- **Les accords de maintien dans l'emploi**

  L'ANI ouvre la possibilité aux entreprises de conclure des **accords de maintien de l'emploi** qui permettront, en cas de difficultés, de négocier par des **accords majoritaires** d'entreprise et pour une durée limitée à deux ans des solutions adaptées en matière de temps de travail, de salaires et d'emploi.

- **La réforme du licenciement économique**

  Les dispositions adoptées donnent à la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) une place particulière avec la possibilité **d'accords majoritaires** pour établir d'un commun accord entre employeur et syndicats la marche à suivre. Elles encadrent dans **le temps** les procédures de licenciements économiques.

  L'ANI donne également de la sécurité au regard du contentieux. Le plan de sauvegarde de l'emploi pourra en effet être sécurisé par une **homologation administrative**. Le projet de loi crée un **bloc de compétences** au profit du juge administratif : tout litige concernant la décision de validation ou d'homologation, l'accord collectif, le document élaboré par l'employeur, mais aussi le contenu du PSE et la régularité de la procédure relèvera de la compétence des juridictions administratives. Ces évolutions sont importantes pour retrouver la voie d'une adaptabilité sécurisée.

L'ANI comporte en outre de nouvelles possibilités de **mobilités** : mobilité volontaire sécurisée et dispositif de mobilité interne des salariés négociée dans le cadre élargi de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

B. De nouveaux **droits** sont accordés aux **salariés en vue d'une plus grande sécurisation des parcours professionnels :**
   - la généralisation de la complémentaire santé et l'extension de la portabilité de la prévoyance ;
   - des « droits rechargeables » à l'assurance chômage ;
   - des droits en matière de formation (création d'un compte personnel de formation pour les salariés, d'un conseil en orientation professionnelle) ;
   - une réforme des informations qui sont données dans l'entreprise aux représentants des salariés avec la mise en place d'une base de données accessible en permanence. Les mesures visant à rationaliser le dialogue social dans l'entreprise et à le rendre plus efficace, notamment par un encadrement des délais, sont saluées par les entreprises qui espèrent que les blocages dans le fonctionnement habituel des instances représentatives du personnel seront levés.

Par ailleurs, l'ANI comporte une pénalisation des contrats courts par une majoration de la cotisation d'assurance chômage et établit de nouvelles règles sur la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration.

3. Une transposition législative qui doit être fidèle à l'accord

Le projet de loi présenté en Conseil des ministres le 6 mars est globalement fidèle à l'Accord interprofessionnel. La disposition sur les salariés dans les conseils d'administration pose néanmoins des difficultés. Celle sur le licenciement économique pourrait être améliorée.

- **Les salariés dans les conseils d'administration (article 5)**

Les entreprises de l'Afep se sont engagées pour l'aboutissement des négociations sur l'inclusion d'un volet concernant la présence des salariés dans les conseils. Les conditions nécessaires pour que ce point soit acceptable ont été indiquées au gouvernement :

– le projet de loi exclut du décompte les administrateurs représentant les salariés actionnaires contrairement à l'accord qui mentionne dans leur globalité les salariés administrateurs sans opérer de distinction. Cette lecture restrictive conduirait à méconnaître leur rôle. Le fait qu'ils soient actionnaires ne les prive pas de leur qualité de salariés et les rend tout aussi légitimes à s'intéresser à la stratégie de l'entreprise. Les écarter totalement serait contradictoire avec la volonté exprimée dans le cadre de la consultation menée par ailleurs pour lutter

contre les OPA hostiles, de développer un actionnariat stable et de long terme. En outre, les principes de bonne gouvernance imposent des conseils restreints qui favorisent une meilleure qualité des débats au sein de l'instance collégiale. Enfin, le maintien d'une certaine proportion d'administrateurs indépendants (un tiers dans les sociétés contrôlées et la moitié dans les sociétés au capital dispersé dépourvues d'actionnaires de contrôle) doit être préservé. Or, les administrateurs salariés ne peuvent par nature avoir la qualité d'indépendants, ce qui posera des difficultés pour respecter les proportions requises par le code AFEP-MEDEF ou les standards de gouvernance internationaux auxquels les grandes sociétés françaises sont soumises en raison de leur actionnariat.

– la possibilité de prévoir dans les statuts une représentation autre que franco-française est insuffisante. L'objectif du projet de loi étant de faire participer les salariés à la stratégie de l'entreprise, il est essentiel, pour les groupes internationaux, que les modalités de désignation offrent une plus grande ouverture à une représentation non exclusivement française. Le texte prévoit, certes, la possibilité qu'un des deux administrateurs soit désigné par le comité d'entreprise européen ; cependant, cette ouverture doit être complétée par la possibilité, dans des conditions précisées par les statuts, de prévoir des élections incluant des salariés des filiales étrangères. Une telle demande est d'ailleurs cohérente avec le projet de loi qui prend en compte cette dimension internationale pour le calcul des effectifs *« au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français et à l'étranger »*.

– s'il est prévu un délai d'application de 26 mois suivant la publication de la loi, pour la désignation des administrateurs salariés, il manque un délai d'application pour les sociétés qui viendraient à franchir un des seuils d'effectifs (5 000 ou 10 000 salariés) au cours de leur vie sociale. Par ailleurs, le texte doit être clarifié quant au délai d'application des modifications statutaires dont il est indiqué qu'elles doivent intervenir dans un délai de six mois à compter de la clôture du second exercice. Afin d'éviter aux sociétés qui tiendraient leur assemblée après la publication de la loi d'avoir à modifier leurs statuts dès les assemblées générales de 2013, ce qui serait irréalisable, il doit être précisé qu'on entend par « second exercice clos » celui dont la clôture intervient après la publication de la loi.

- **Les licenciements économiques (article 13)**

Les dispositions du projet de loi sur le licenciement économique permettent d'envisager une plus grande sécurité juridique et un temps maîtrisé dans les restructurations.

Pour résoudre la difficulté d'articulation qui se pose entre la négociation d'un accord sur le plan de sauvegarde de l'emploi et l'information-consultation du comité d'entreprise, la temporalité retenue paraît satisfaisante. L'employeur indiquera, au plus tard au lendemain de la première réunion du comité d'entreprise, son intention d'ouvrir une négociation. En revanche cette évolution ne va pas au bout de la logique en ne réglant pas, dans ce cas précis, la question du délit d'entrave. Il conviendrait de préciser que l'employeur qui s'inscrit dans cette logique d'anticipation en ouvrant, en amont de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, des discussions avec les délégués syndicaux n'est pas passible de ce délit.

Par ailleurs, la possibilité de mettre en œuvre des mesures de mobilité avant la fin de la procédure d'information-consultation est importante car elle permet l'anticipation dans les reclassements. Elle risque toutefois de se heurter à un refus d'« avis favorable » du comité d'entreprise. Si la consultation du comité d'entreprise est importante, l'exigence d'un avis favorable peut être de nature à rendre ce dispositif très peu praticable. Une simple consultation serait préférable.

Enfin, sur la question des cessions de « sites rentables », l'ANI prévoit différentes mesures d'information-consultation du comité d'entreprise – sur la recherche de repreneurs lorsque l'entreprise envisage la fermeture d'un établissement – que le projet de loi transpose. Il faut éviter l'adoption d'autres propositions qui comporteraient des risques d'atteintes au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre. De telles propositions seraient susceptibles de remettre en cause la portée de l'ANI.

———

7. Contribution de M. Alain Lacabarats, président de la chambre sociale de la Cour de cassation

Observations sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi

Ces observations font suite à l'audition du 20 février 2013 organisée par le rapporteur du projet de loi devant l'Assemblée Nationale. Elles ont été actualisées en tenant compte du texte du projet de loi adopté depuis par le Gouvernement le 6 mars 2013 et ne portent que sur une partie des dispositions du projet, qui ont spécialement retenu notre attention et nous paraissent soulever des questions ou des difficultés de mise en oeuvre.

Mobilité volontaire sécurisée (art. 3) :

Des difficultés pourraient survenir dans trois situations que le texte n'aborde pas, sauf en ce qu'il renvoie d'une manière générale aux dispositions qui peuvent être prévues dans l'accord entre l'employeur et le salarié, notamment en vue d'un "retour anticipé du salarié" (L.1222-13) :

- la situation du salarié dans l'entreprise d'accueil peut être affectée par un licenciement pour motif économique prononcée par cet employeur avant le terme de la période de mobilité. Ne faudrait-il pas dans ce cas prévoir une cause de retour de plein droit dans l'entreprise d'origine, pour qu'il ne reste pas sans emploi jusqu'au terme de cette période si cette situation n'a pas été envisagée dans la convention ?

- dans cette entreprise d'accueil, le salarié peut être investi d'un mandat ou d'une fonction qui entraîne une protection contre les licenciements. Ne faudrait-il pas alors soumettre son retour dans l'entreprise d'origine, qui peut entraîner la disparition du mandat, au contrôle de l'administration du travail ?

- l'entreprise d'accueil peut faire l'objet d'un transfert relevant de l'article L.1224-1 du code du travail. Le salarié est alors tenu de changer d'employeur en vertu de ce texte, en passant au service du cessionnaire, ce qui n'était peut-être pas envisagé au moment de son

départ. Ne conviendrait-il pas toutefois de réserver aussi, dans une telle situation, la possibilité d'un retour anticipé dans l'entreprise d'origine ?

De manière générale, le texte ne prévoit pas la nature du contrat signé avec l'entreprise d'accueil, ce qui laisse une incertitude juridique. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ne faut il pas le préciser?

Accords de mobilité interne (art. 10) :

La transposition des dispositions de l'accord national interprofessionnel déroge au droit commun actuel en ce que les nouvelles dispositions font primer l'accord d'entreprise sur le contrat de travail, dans l'intérêt de l'entreprise, même en cas de désaccord du salarié, sous réserve de la prise en compte des impératifs de la vie familiale du salarié (qui conduira le juge, en cas de contestation, à se prononcer sur la justification et la proportionnalité de l'atteinte à la vie familiale). Les effets de l'accord de mobilité sur le contrat de travail et sur la situation du salarié concerné mériteraient d'être précisés sur certains points.

Les modalités selon lesquelles le salarié est informé individuellement de la décision de l'employeur de changer son lieu de travail et appelé à faire connaître son acceptation ou son refus ne sont pas indiquées, notamment en ce qui concerne le délai de réflexion qui devrait être accordé à l'intéressé pour prendre position sur la proposition de son employeur. Il ne semble pas, à cet égard, qu'il puisse être fait référence aux dispositions de l'article L.1222-6 du code du travail puisqu'elles ne concernent que les modifications du contrat de travail pour un motif économique alors qu'en l'occurrence la conclusion et l'application de l'accord ne s'inscrivent pas dans un contexte économique déterminé et qu'au surplus il est dit que ce sont les dispositions de l'accord qui s'appliquent au contrat de travail pendant la durée de l'accord. On ne peut d'ailleurs pas présumer dans ce cas de l'accord du salarié s'il ne répond pas dans le délai accordé par l'employeur ou prévu par l'accord, mais ce point pourrait justifier des précisions pour éviter des contentieux à venir. Le renvoi à la notion de suspension des clauses du

contrat de travail est par ailleurs une disposition qui peut étonner et on peut se demander s'il ne serait pas plus juste de dire que l'application de l'accord prive d'effets les clauses contraires du contrat de travail puisqu'en définitive le dispositif est conçu de telle manière que c'est l'accord d'entreprise qui se substitue, sur ce point, aux stipulations contractuelles.

En ce qui concerne les conséquences d'un refus du salarié, il est certainement justifié de considérer que la rupture du contrat qui y fait suite n'a pas la nature d'un licenciement pour motif personnel, car cette rupture répond d'abord à l'intérêt de l'entreprise et résulte d'une initiative de l'employeur, étrangère au comportement du salarié. La qualification légale de licenciement pour motif économique créé une nouvelle catégorie de licenciements résultant de la mise en oeuvre d'un accord collectif et fondée sur la prise en compte de l'intérêt de l'entreprise. Un parallèle peut être fait avec une autre cause de rupture prévue par le code du travail en cas de transfert d'entreprise du privé au public et inversement (L.1224-3 et L.1224-3-1) puisque dans cette situation, le refus par le salarié du changement de statut qu'entraîne le changement d'employeur constitue une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, il existe une différence certaine entre ces deux causes de rupture du contrat de travail puisque, dans le cas du transfert, il avait été jugé, dans le régime antérieur à la loi du 3 août 2009, qu'il s'agissait une cause de licenciement "sui generis" ne relevant pas des dispositions régissant les licenciements pour motif économique (Chambre sociale, 30 septembre 2009, Bull. V, n° 212, commenté au rapport annuel, p. 334 ; 2 décembre 2009, Bull. V, n° 270). On peut observer que dans cette situation particulière de modification du contrat de travail, la loi de 2009 a choisi une autre voie, puisqu'elle énonce que le contrat de travail "prend fin de plein droit" à la suite du refus du salarié faisant ainsi du refus du salarié une cause de rupture.

Ce qui peut néanmoins faire difficulté, c'est le choix de la qualification de licenciement "individuel", dans l'hypothèse où la modification proposée serait refusée par au moins dix salariés ensuite licenciés dans une

même période de trente jours, compte tenu du caractère alors collectif de ces licenciements pour motif économique. On sait en effet que la directive européenne n°98/59/CE du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs définit ceux-ci en fonction de leur objet (motif non inhérent à la personne du salarié) mais aussi de leur nombre et qu'elle impose, lorsque ce nombre est atteint, de prévoir des mesures d'aide au reclassement soumises aux représentants du personnel. Même si la directive ne peut l'emporter sur une disposition contraire du code du travail, dans les rapports entre des personnes privées, il ne paraît pas souhaitable d'adopter des mesures contraires aux engagements résultant du droit communautaire. Cependant, on peut penser que cette contradiction est plus apparente que réelle, dans la mesure où le nouvel article L.2242-1 prévoit, d'une part, la conclusion d'un accord collectif nécessairement soumis à la consultation des représentants du personnel, d'autre part, la mise en place de mesures d'accompagnement qui devraient avoir pour objet de favoriser le reclassement des salariés refusant de changer de lieu de travail.

Accords de maintien de l'emploi en présence de difficultés conjoncturelles

Le dispositif prévu pour permettre à l'entreprise de faire face à des "difficultés conjoncturelles" (notion, qui, sans le dire, paraît inclure des difficultés économiques voire s'identifier à celles-ci) soulève quatre questions :

1°/ la question de la procédure applicable à la proposition de l'employeur et à l'acceptation du salarié, dont le régime est abandonné aux prévisions de l'accord, alors qu'il pourrait paraître plus sûr de définir une procédure d'acceptation, en s'inspirant de celle prévue par l'article L.1222-6 du code du travail.

2°/ la question de la sanction de licenciements prononcés pendant sa durée. Certes, il est prévu, d'une part, qu'aucune rupture du contrat de travail pour motif économique ne peut être prononcée pendant la

durée de l'accord et, d'autre part, que le non respect des "engagements de maintien de l'emploi" donne lieu au versement de dommages-intérêts aux salariés "lésés", dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord". Mais, outre que le renvoi aux "modalités d'exécution" de dommages-intérêts manque de clarté, on peut se demander s'il ne serait pas plus approprié de prévoir que les licenciements économiques prononcés en méconnaissance de l'engagement de maintien des emplois sont dépourvus de cause réelle et sérieuse et ouvrent droit au paiement des dommages-intérêts correspondants.

3°/ la question de la qualification de licenciement "individuel" pour motif économique, qui rejoint les observations faites ci-dessus à propos de mobilité interne, lorsque le nombre des refus et donc celui des licenciements qu'ils entraînent devrait rendre obligatoire la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dont les salariés se trouvent ainsi privés bien que la rupture repose sur un motif économique, avec un risque de contournement des dispositions régissant les licenciements économiques collectifs. Par ailleurs, si la conséquence du refus d'une modification du contrat liée à des raisons d'ordre économique est constituée par le licenciement du salarié pour un motif économique, les dispositions de l'article L.1222-6 du code du travail devraient s'appliquer de plein droit.

4°/ la question de la suspension judiciaire de l'accord (L.5125-5) : une mesure de suspension étant par nature provisoire, on peut s'interroger sur la référence à une suspension "définitive" des effets de l'accords en raison de son inexécution ou d'un changement de circonstances et se demander en conséquence s'il ne serait pas plus exact de dire que le juge peut ordonner la poursuite de l'accord ou mettre fin à ses effets.

Régime des licenciements économiques collectifs

La conclusion d'un plan social par voie d'accord collectif majoritaire répond à l'objectif du droit communautaire, la directive n° 98/59/CE prévoyant que les consultations auxquelles est tenu l'employeur ont pour but "d'aboutir à un accord". Le dispositif retenu appelle de notre part les observations suivantes :

1°/ en ce qui concerne le contenu de l'accord collectif déterminant notamment le contenu du PSE, une lecture a contrario de l'article L.1233-24-1 pourrait conduire à la conclusion qu'il est permis de déroger, dans l'accord, aux dispositions relatives à la revitalisation des bassins d'emploi (L.1233-84), ce qui n'est sans doute pas l'intention du législateur ;

2°/ en ce qui concerne le recours contre les décisions de validation ou d'homologation prises par l'administration du travail, le choix a été fait de la compétence de la juridiction administrative, à la différence de ce qui avait été retenu pour les recours contre les décisions rendues sur les conventions de rupture (L.1237-14). Il semble que ce choix s'inspire de ce qui était souhaité par les négociateurs patronaux, pour des raisons tenant, d'une part à une certaine défiance à l'égard du juge judiciaire, d'autre part, à une exigence plus compréhensibles de célérité. Ces raisons conduisent à mettre en place une procédure dérogatoire qui peut avoir pour résultat de priver les parties d'un ou de deux degrés de juridiction pour des raisons qui ne leur sont pas nécessairement imputables, si les délais de trois mois ne sont pas tenus. La position prise par le Conseil constitutionnel en 1985 (décision n° 84-183) sur l'article 175 de la loi du 25 janvier 1985 peut faire naître un doute sur la constitutionnalité de ces dispositions de procédure. On peut aussi regretter que l'occasion n'ait pas été saisie de réorganiser le contentieux judiciaire des plan sociaux par un regroupement et une spécialisation des juridictions civiles appelées à se prononcer sur les licenciements économiques collectifs.
Il a été proposé à cet égard que l'ensemble du contentieux soit traité par les tribunaux de grande instance, qui seraient alors habilités à statuer tant sur la question préalable de la régularité de la consultation du

comité d'entreprise que sur la cause économique du projet, le plan de sauvegarde de l'emploi et le sort individuel des salariés affectés par les licenciements, selon les procédures urgences instituées par le code de procédure civile.
Ce regroupement aurait le mérite de la simplicité et de l'efficacité.
Il convient de rappeler que la jurisprudence du Conseil constitutionnel permet de déroger au principe de la séparation des pouvoirs au profit de l'ordre juridictionnel principalement intéressé, qui est en cette matière l'ordre juridictionnel judiciaire, compte tenu des parties en cause, lesquelles relèvent du droit privé.
Il est en outre apparu indispensable de proposer une concentration territoriale du contentieux : dans la configuration actuelle il ne peut être exclu, pour les licenciements concernant plusieurs établissements d'une même entreprise, que diverses juridictions (celles de chaque lieu d'implantation des établissements) soient saisies des mêmes questions et portent sur celles-ci, notamment sur la cause économique du licenciement, des appréciations différentes, en fonction des éléments de preuve fournis localement. Il faudrait, dans ce type de situation, qu'une seule juridiction (par exemple, celle du siège de l'entreprise) soit investie du pouvoir exclusif de se prononcer sur les litiges.

3°/ en ce qui concerne la contestation du licenciement par le salarié, devant la juridiction prud'homale, le maintien du second alinéa de l'article L.1235-7 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, parait difficilement conciliable avec le choix de confier le contrôle des PSE à la juridiction administrative et pourrait être la source de difficultés contentieuses. En effet, interprétant ce texte, qui est issu de la loi du 18 janvier 2005 et qui fait référence aux "contestations portant sur (...) la ***validité*** du licenciement", la chambre sociale à retenu que le délai d'action qu'il prévoit ne concerne que les litiges portant sur la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et non ceux qui portent sur la seule contestation de la cause du licenciement (Chambre sociale, 15 juin 2010, Bull. V, n° 134, commenté au rapport annuel de 2010, p. 357). Or, la contestation de la validité du PSE, affectant la validité des

licenciements, relève désormais, dans le projet (L.1235-7-1) de la seule compétence du juge administratif, qui doit être saisi dans un délai de 2 mois. Si la rédaction de l'article L.1235-7 était conservée, ce pourrait être une source de controverse et pourrait conduire des salariés à soutenir qu'il leur est encore possible de demander l'annulation de leur licenciement, en raison d'une insuffisance du plan, devant la juridiction prud'homale. Il serait donc sans doute préférable de modifier ce texte pour lever toute ambiguïté en limitant son champ d'application aux contestations portant sur la régularité du licenciement, sur le motif du licenciement et sur les aspects individuels du licenciement (ce qui inclut à la fois l'application de l'ordre des licenciements, l'exécution de l'obligation de reclassement individuel et l'exécution à l'égard du salarié des dispositions du PSE).

4°/ L'article L.1235-10, relatif aux conséquences de licenciements prononcés sans homologation administrative ou à la suite d'une décision administrative ensuite annulée, comporte une différence de rédaction entre ses deux alinéas. Tandis que le premier dispose que le licenciement est nul lorsqu'il est prononcé sans validation ou homologation préalable, le second alinéa, qui porte sur les conséquences de l'annulation de la décision administrative d'homologation, en raison de l'insuffisance du PSE, énonce que "la procédure de licenciement est nulle". Cette différence de rédaction pourrait être source de contestations sur la portée du texte, certains pouvant soutenir que dans ce dernier cas la nullité des licenciements n'est pas encourue, ce qui ne semble pas être l'intention des rédacteurs.

5°/ deux aspects des licenciements économiques collectifs qui font aujourd'hui problème ne sont pas abordés par l'accord du 11 janvier 2013 et par le projet de loi : l'incidence d'une absence manifeste de cause économique sur la validité de la procédure de licenciement et l'encadrement du recours, devenu fréquent, aux plans de départ volontaires.

Sur le premier point, la chambre sociale a retenu que la nullité de la procédure de licenciement et des licenciements eux-mêmes, prévue par l'article L.1233-61 du code du travail, ne peut résulter que de l'absence ou de l'insuffisance du PSE et que le juge appelé à se prononcer sur la validité de ce plan n'a pas le pouvoir de vérifier à cette occasion la cause économique et, par conséquent, qu'il ne peut annuler la procédure de licenciement collectif en raison d'une absence de cause économique (Chambre sociale, 3 mai 2012, n° 11-20741, *Viveo)*. Un certain nombre de cours d'appel considèrent en effet que l'absence de cause économique avérée affecte la validité du PSE établi à cette occasion et, par-là, la validité de la procédure de licenciement. En l'état actuel du droit, l'absence (ou l'insuffisance) du PSE est traitée de manière plus rigoureuse (nullité) que l'absence de cause de licenciement (indemnisation : L.1235-3). Il aurait été envisageable, dans le cadre du contrôle des PSE, de conférer au juge (actuellement, le TGI) le pouvoir de suspendre la procédure de licenciement en cours lorsqu'il est manifeste qu'elle ne repose sur aucune cause économique avérée, ce qui recouvre notamment le cas des licenciements "d'économie" liés à des opérations de délocalisation. Le choix de confier à l'administration et au juge administratif le contrôle des accords ou décisions unilatérales de l'employeur relatifs aux plans établis à l'occasion de licenciements collectifs, pour qu'ils se prononcent sur leur valeur, ne semble pas compatible avec un contrôle "préventif" de la cause de la rupture, puisque la contestation de la cause de son licenciement par le salarié demeure de la compétence de la juridiction prud'homale et qu'une vérification de cette cause par l'administration, sous le contrôle du juge administratif, pourrait engendrer des chevauchements de compétence entre les deux ordres de juridiction, sauf à réintroduire le contrôle administratif des licenciements, tel qu'il existait avant les lois de 1986, ce qui ne paraît pas être l'orientation retenues par les partenaires sociaux.. Le regroupement du contentieux précédemment évoqué aurait le mérite de prévenir le risque de dilution ou de contradiction des compétences juridictionnelles.

Sur le second point, le développement des plans de départ volontaire intégrés à des PSE a conduit la chambre sociale à faire une distinction entre ceux dans lesquels l'employeur renonce à tout licenciement pour motif économique si l'objectif qu'il s'est fixé en termes de suppressions d'emploi n'est pas atteint (26 octobre 2010, Bull. V, n° 245, *Renault)*, et ceux qui n'excluent pas la possibilité de licenciements (25 janvier 2012, n° 1023516, *Complétel)*. Seuls les premiers dispensent l'employeur de l'obligation d'établir un plan de reclassement intégré au PSE, parce qu'il n'existe pas de risque de licenciement économique. Mais ces dispositifs, qui se traduisent par la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un accord mettant fin au contrat de travail, dont la validité est admise, produisent un effet radical pour le salarié puisqu'il n'est alors plus recevable à contester devant la juridiction prud'homale la cause économique de la rupture, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement (8 février 2012, n° 1027176, *Reynolds)*. Il pourrait être souhaitable que le consentement du salarié partant soit alors protégé par l'institution d'un délai de réflexion ou de rétractation, comme c'est le cas pour la rupture conventionnelle introduite en 2008 (L.1237-13). Mais cet aspect des plans sociaux n'est pas abordé par l'accord du 11 janvier 2013 et par le projet de loi.

Instance de coordination des CHSCT (article 3, L.4616-1 du code du travail).

La possibilité de mettre en place une instance de coordination des CHSCT en cas de projet intéressant plusieurs établissements reste à mi-chemin, ce qui peut faire naître un contentieux inutile. Elle est ainsi subordonnée, d'une part, à l'existence d'un projet concernant plusieurs établissements, et d'autre part, à un choix de l'employeur (selon quels critères?). Pourquoi, dès lors qu'il y a plusieurs établissements et donc plusieurs CHSCT, ne pas prévoir purement et simplement la mise en place de l'instance de coordination, qui sera réunie lorsqu'un projet important transversal aux établissements sera envisagé?

8. Contribution de l’Institut de l’entreprise

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

jeudi 21 mars 2013

Accord National Interprofessionnel

Contribution de l'Institut de l'entreprise

CONTEXTE

- Cette contribution écrite fait suite à l'audition de l'Institut de l'entreprise par M. Jean-Marc Germain, rapporteur du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, en date du 21 février 2013.
- En préambule, il faut rappeler que la France est confrontée à une grave crise économique. Nous avons souligné, dès janvier 2012, dans notre rapport *Pour un choc de compétitivité*, à quel point le dialogue social constitue un levier essentiel pour la performance des entreprises et, plus globalement, pour la compétitivité de notre modèle économique.
- Dans cette perspective l'ANI de janvier 2013 constitue une **double avancée** :
    - D'une part, parce qu'il représente une véritable prise de conscience sur la nécessité de renforcer le consensus social autour de l'entreprise et de la performance de celle-ci, de manière à s'adapter au contexte économique. A cet égard, l'objectif de sécurisation des parcours professionnels constitue aussi une reconnaissance du besoin de flexibilité des entreprises, jusqu'ici trop souvent absent des préoccupations des partenaires sociaux. Tout en ouvrant de nouveaux droits (titre I) l'accord renforce la flexibilité interne à l'entreprise : les « accords de maintien dans l'emploi » permettront d'ajuster en fonction de l'activité les paramètres clé que sont la durée du travail et la rémunération (titre III).
    - D'autre part, parce qu'il vient poursuivre le processus de rénovation sociale engagé depuis dix ans avec les lois du 4 mai 2004, du 31 janvier 2007 et du 20 août 2008. La conclusion de l'accord renforce la place des partenaires sociaux et leur autonomie et permet leur responsabilisation. Cette perspective est renforcée par l'attention accordée à l'entreprise, aux conditions de sa performance, mais également au fonctionnement du dialogue social au niveau du terrain, à travers les nouveaux dispositifs envisagés pour améliorer l'information des salariés (titre II).
- Il n'en reste pas moins que nous souhaitons souligner plusieurs **points de vigilance** :
    - L'effet des différentes dispositions prévues sur la vie de l'entreprise sera largement conditionné à la manière dont l'ANI sera transposé par le Parlement. Il s'agit à la fois :
        - de conserver l'esprit d'origine du texte;
        - d'expliciter certains points qui présentent, à ce stade, des ambiguïtés, et que nous allons souligner;
        - et de parvenir à des formulations suffisamment précises pour réduire autant que possible l'insécurité juridique qui handicape trop souvent la mise en œuvre des réformes du droit du travail.

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

ELEMENTS D'ANALYSE

— Sur la sécurisation des parcours professionnels (titre I)

- Nous avons souligné, en décembre 2011, dans le rapport *Flexibilité responsable*, la nécessité d'une approche renouvelée de la flexibilité. La mise en place d'une « flexisécurité » à la française devant permettre d'accroître la marge de manœuvre de l'entreprise et de renforcer les droits des salariés, au-delà de la seule protection accordée aux détenteurs de CDI.
- A cet égard, le titre I de l'ANI constitue une véritable rupture, à travers l'acceptation, par les syndicats signataires, du besoin en flexibilité de l'entreprise.
    - Il existe, du fait de la nature même de l'économie, des attentes du marché et de la concurrence internationale, un besoin en contrats atypiques qui ne sont pas substituables aux CDI.
    - Le CDI constitue, en France, la situation de près de 80% des salariés, et ce de manière relativement stable depuis une vingtaine d'années.
- En revanche, le différentiel important des niveaux de protection dont peuvent se prévaloir les différentes catégories de salariés constitue, en réalité, la principale injustice au sein du marché du travail français.
- A cet égard, l'ANI innove donc dans le bon sens, en améliorant la situation des salariés engagés dans une transition professionnelle ou détenteurs de contrats flexibles, et donc en renforçant l'acceptabilité de cette dose de flexibilité dont les entreprises ont besoin, et ce à travers trois axes :
    - En sécurisant les parcours professionnels, via l'extension de la complémentaire santé (art. 2) et la création de droits rechargeables à l'assurance-chômage (art. 3), il améliore la protection des salariés en contrats atypiques.
    - En instaurant un compte de formation attaché à la personne (art. 5), et en assouplissant les conditions d'accès au CIF-CDD des salariés de moins de 30 ans (art. 6), l'ANI permet de renforcer l'employabilité des personnes sur le long terme, et donc de faciliter les transitions professionnelles.
    - En prévoyant un « droit à une période de mobilité volontaire sécurisée » (art. 7), l'accord crée un outil novateur pour surmonter les barrières psychologiques à la mobilité des salariés.
- Il reste nécessaire, cependant, de mettre l'accent sur un certain nombre de points qui nous paraissent mériter de la vigilance:

  -La généralisation de la complémentaire santé devra faire l'objet d'une mise en œuvre progressive, et d'une prise en compte de la situation des entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, souvent confrontées à des problèmes de trésorerie :
    - La généralisation de la complémentaire santé coûtera, pour les entreprises, entre 1,5 et 2,7 Mds€. Une telle évolution aura un effet contraire au dispositif de crédit d'impôt mis en place par le Gouvernement à la suite des propositions du rapport Gallois.
    - De plus, il serait contre-productif que la négociation requise pour la mise en place d'une telle complémentaire santé se solde par un alourdissement du dialogue social

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

"institutionnel", déjà complexe à mettre en œuvre pour les PME qui seront les premières concernées par la mesure.

- La taxation des contrats-courts (art. 4) pourrait, en l'état, s'avérer contre-productive. En effet, elle se traduit par un renchérissement de 3% du salaire brut pour les CDD. Une telle hausse représente la moitié de l'effet attendu du CICE en 2016. En renchérissant ainsi le coût du travail peu qualifié, la mesure risque de pénaliser encore davantage les salariés qu'elle était censée protéger, et dont l'emploi, encore une fois, n'est souvent pas substituable à des CDD.

— Sur l'adaptation de l'entreprise à la conjoncture (titre III)

- La mesure emblématique de l'ANI, à savoir la possibilité laissée aux partenaires sociaux, au sein de l'entreprise, de conclure des « accords de maintien dans l'emploi », correspond à une évolution que l'Institut de l'entreprise appelait de ses vœux depuis de nombreuses années.
- L'évolution que représente la sécurisation des parcours professionnels est renforcée par les premiers éléments de réponses apportés par l'ANI à l'enjeu de la flexibilité interne.
    - En effet, au-delà de la question de la protection des salariés, le droit du travail entraîne une répartition inégale de l'effort de flexibilité entre « insiders » et « outsiders », en fonction du type de contrat de travail auquel ils ont accès.
    - A cet égard, la crise a servi de révélateur. Les licenciements économiques ne représentent en effet que 4% de l'ensemble des licenciements. Confrontées à un contexte économique difficile, les entreprises ont d'abord massivement réduit le recours aux contrats atypiques. Mieux répartir les efforts entre la flexibilité interne et externe répond donc à un enjeu de protection de l'emploi.
- A cet égard, en favorisant les dispositifs de flexibilité interne (accords de maintien dans l'emploi, art. 18, organisation du temps partiel, art. 19, etc.), et en sécurisant les licenciements économiques sur le plan juridique (art. 20), l'accord :
    - permet de renforcer la capacité des entreprises à s'adapter à la conjoncture via la flexibilité interne;
    - conforte la place de l'entreprise comme lieu de négociation collective, à travers la possibilité de conclure des accords collectifs majoritaires.
    - L'accord donne, à cet égard, un rôle important aux partenaires sociaux et à l'administration, à travers l'article 20. Pour que les avancées contenues dans l'accord soient effectives, il est essentiel que ces derniers soient sensibilisés aux enjeux de la compétitivité et de la pérennité de l'activité.
- Enfin, il est essentiel que l'accord, qui prend en compte à la fois l'intérêt des salariés et des employeurs, ne soit pas déséquilibré dans un sens excessivement préjudiciable pour l'entreprise à travers la jurisprudence. Si la place du juge dans ces dispositifs n'est pas clairement définie, il y a un risque que les entreprises ne puissent en faire pleinement usage, du fait de l'insécurité juridique qui leur restera attachée.

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

— Sur le renforcement de l'information des salariés (titre II)

- En ce qui concerne le fonctionnement du dialogue social au sein de l'entreprise, l'ANI poursuit les efforts de rénovation du dialogue social entrepris depuis une dizaine d'années. Il présente des progrès significatifs dans deux directions essentielles :
    - D'abord, l'ANI contribue à la revivification du dialogue social au sein de l'entreprise à travers la rationalisation du mode de fonctionnement des obligations d'information (art. 12) et l'élargissement de la gouvernance aux représentants des salariés (art. 13).
    - Ensuite, l'accord met en avant, et ce de manière explicite, la question de la performance de l'entreprise. Au-delà des accords de maintien dans l'emploi, l'accent est mis sur l'anticipation des besoins futurs à travers le renforcement de la GPEC (art. 14) et de la mobilité interne (art. 15).
- Ces différents dispositifs ne porteront cependant leur plein effet qu'à certaines conditions. Le dialogue social dans l'entreprise se caractérise trop souvent, en France, par des approches formalistes, qui en font un véritable « jeu de masques » institutionnel. Cette situation, à son tour, favorise la défiance entre partenaires sociaux et nuit à la bonne marche de l'entreprise. Ces enjeux doivent donc être particulièrement pris en compte dans le cadre de la transposition législative.
- L'ouverture des organes de gouvernance des entreprises représente une évolution majeure dans le mode de fonctionnement du dialogue social au sein de l'entreprise. Cependant, il est essentiel que ce dispositif réponde à des modalités pragmatiques de mise en œuvre.
    - D'abord, l'efficacité commande que le dispositif s'applique au niveau le plus consolidé, et que les entreprises déjà dotées d'un représentant des salariés - notamment au titre de l'actionnariat salarié - intègrent un seul représentant supplémentaire et non deux. Il n'y a, en effet, aucune raison de considérer qu'un représentant des actionnaires salariés ne serait pas légitime pour représenter les salariés dans le cadre de ce nouveau dispositif.
    - Ensuite, d'un point de vue technique, l'ANI ne précise pas les modalités de sélection des administrateurs salariés. Ces derniers doivent refléter la réalité de l'activité des entreprises, dont l'internationalisation est croissante. Les représentants devraient donc être élus a minima sur une base européenne, et au mieux mondiale. Pour ce faire, le dispositif pourrait s'inspirer des mécanismes prévus par le code du commerce, qui prévoit une désignation des candidats par les syndicats ou par 5% des salariés.
    - Enfin, la présence de salariés aux conseils d'administration n'a de sens que si elle renforce l'attention portée par les dirigeants à l'enjeu social. Dès lors, ces représentants doivent avoir les moyens et les compétences pour jouer pleinement leur rôle d'interfaces entre les organes de direction et l'ensemble des collaborateurs. Cela implique de mettre à leur disposition des moyens de formation adaptés.
- Sur l'information donnée aux salariés, le dispositif proposé permet de sortir d'une logique quantitative d'accroissement indéfini des données transmises aux IRP, et de mettre à niveau le cadre légal avec les normes et les possibilités offertes par le numérique.
- Cependant, pour que la disposition produise des effets positifs, en réduisant le coût et la complexité liées aux obligations d'information existantes, il est impératif qu'elle réponde à deux conditions :
    - Qu'elle se substitue aux différentes obligations existantes d'information.

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

- Qu'elle porte sur les données clé de l'établissement au niveau consolidé, plutôt que sur chacun des établissements.

- L'anticipation des conditions futures de la performance passe, dans l'accord, par une extension de la GPEC.
  - Celle-ci constitue une approche pertinente pour intéresser concrètement les salariés aux enjeux de long terme et pour construire une compréhension partagée des défis à relever, et ce, dans l'ensemble des entreprises.
  - Mais surtout, l'ANI étend la GPEC à deux champs que sont les sous-traitants et les fournisseurs d'une part, au territoire d'autre part. Ces points esquissent une évolution majeure : la prise en compte dans le dialogue social de l'ensemble des parties-prenantes, au-delà du périmètre de l'entreprise. Il faut saluer cette évolution.
  - En complément, il pourrait s'avérer pertinent de consolider le dispositif envisagé en mettant en relation de manière explicite la prévision des besoins au niveau des filières et au niveau des bassins d'emploi. Une telle déclinaison pourrait être impulsée par les donneurs d'ordres locaux. Ainsi, entreprises, élus, et représentants des salariés auraient les outils adéquats pour anticiper les évolutions de leur territoire.

— Perspectives : après l'ANI

- Si l'ANI présente un certain nombre d'avancées positives, il reste des étapes à parcourir pour conforter le rôle du dialogue social comme levier de la performance au sein de l'entreprise, avant tout en ce qui concerne le droit du travail.
  - D'abord, la complexité du droit du travail reste un handicap réel pour la compétitivité de notre modèle économique dans son ensemble. Il se caractérise en effet par une rigidité excessive, amplement documentée par de nombreuses analyses. La législation française, construite par strates successives, répond à une vision antagoniste des relations sociales, dans un climat de défiance et de formalisme. Si les grandes entreprises peuvent en supporter les coûts, ceux-ci se révèlent dirimants pour les acteurs de moindre taille.
  - Ensuite, le droit social français génère une insécurité juridique paralysante. Son interprétation reste excessivement variable en fonction des juridictions, limitant par là-même la mise en œuvre des mesures visant à renforcer la négociation d'entreprise. Cette situation a, de fait, un effet clairement déresponsabilisant sur les partenaires sociaux.

- Au-delà du droit du travail, la revivification du dialogue social au niveau de l'entreprise passe nécessairement par un renforcement de l'efficacité et de la légitimité des IRP. Plusieurs pistes pourraient être envisagées, en particulier :
  - Permettre, par voie d'accord majoritaire, l'adaptation du mode de fonctionnement, de la structure, de l'agenda des IRP aux réalités de chaque entreprise.
  - Mettre en œuvre, dans les entreprises qui le souhaitent, une limitation du cumul des mandats des représentants du personnel et de leur extension dans le temps, accompagnée par une revalorisation des parcours de carrière.

- De telles propositions n'exonèrent pas l'entreprise de sa responsabilité en matière de relations entre la direction et les salariés. Le dialogue social doit avant tout être considéré comme un enjeu de management, au même titre que la stratégie de l'entreprise ou la relation avec les investisseurs.

9. Contribution de l’Institut Montaigne

INSTITUT
MONTAIGNE

22 mars 2013

Commentaire sur la transposition législative
de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

Depuis plusieurs années, l'Institut Montaigne a proposé que la France s'engage plus résolument sur la voie d'un dialogue social confiant entre partenaires sociaux[1] et d'un développement de la flexisécurité au bénéfice des salariés comme des entreprises[2]. Il a également appelé de ses vœux une réforme profonde de la formation professionnelle pour mieux armer les salariés face à des parcours professionnels de plus en plus évolutifs[3].

Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, en reprenant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, est un progrès important vers une montée en puissance de la place du dialogue social et un développement de la flexisécurité, reprenant des thèmes que l'Institut Montaigne développe depuis longtemps.

Il faut donc plaider pour une extension de la méthode qui a permis que soit conclu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et souhaiter sa transposition législative la plus fidèle possible à l'esprit comme à la lettre de ce texte.

[1] *Reconstruire le dialogue social*, juin 2011.
[2] *Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française*, avril 2012 ; *Un CDI pour tous*, novembre 2011, *15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors*, septembre 2010.
[3] *Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes non abouties*, octobre 2011.

1. Un renforcement du rôle de la négociation sociale

Après la négociation entre partenaires sociaux, le passage de l'accord au Parlement constitue une étape déterminante pour crédibiliser la démarche voulue par le gouvernement. A cette fin, il paraît plus important que le Parlement se porte garant des équilibres trouvés par les organisations signataires que par les injonctions des organisations qui ont choisi, comme c'est leur droit, de ne pas signer ce texte. Il en va de la crédibilité de la méthode, comme de celle des partenaires sociaux signataires qui ont accepté de prendre le risque de faire progresser le dialogue social dans notre pays.

L'accord, négocié dans un contexte économique et social extrêmement dégradé, montre la capacité des partenaires sociaux à adopter une logique de compromis et de recherche de nouveaux équilibres entre compétitivité des entreprises et protection des salariés. A ce titre, l'esprit de responsabilité des organisations de salariés signataires et des organisations d'employeurs doit être salué, car chacun a accepté des compromis pour permettre un résultat final le plus ambitieux possible. L'esprit de responsabilité du Gouvernement doit également être salué, car il a, depuis la Grande conférence sociale de juillet 2012, fait le pari courageux du dialogue social et s'en est tenu à cette ligne, pendant la négociation des partenaires sociaux puis à son issue, en reprenant fidèlement dans le projet de loi les grandes lignes de force et d'équilibre de l'accord. En ce sens, si l'accord du 11 janvier 2013 n'est pas le premier pas vers une démocratie sociale renouvelée, car il s'inscrit dans un mouvement qu'ont notamment marqué l'article L. 1 du Code du travail institué par la loi dite « Larcher » du 31 janvier 2007 et la réforme de la représentativité syndicale actée par la loi du 20

août 2008, il peut constituer une avancée décisive pour construire une nouvelle méthode pour réformer la France, plus sereine et plus efficace.

2. Un point d'équilibre satisfaisant entre les besoins des entreprises et ceux des salariés

Au risque d'être schématique, force est de constater que les vingt-huit articles de l'accord penchent en effet tantôt du côté des salariés, avec par exemple les droits rechargeables à l'assurance chômage, la généralisation des complémentaires santé ou encore la taxation des contrats courts, tantôt du côté des entreprises, avec notamment une plus grande capacité d'adaptation aux difficultés économiques, via les accords de mobilité interne, les accords de maintien de l'emploi ou la réforme des procédures collectives de licenciement. Au final, ce texte permet d'atteindre les deux objectifs que sont la lutte contre la précarité et le maintien de l'emploi.

Bien entendu, ce n'est pas la première fois qu'un accord conclu entre partenaires sociaux repose sur une telle logique de flexisécurité. Ainsi l'accord du 11 janvier 2008, repris par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, s'inscrivait dans le même mouvement, notamment en instituant la rupture conventionnelle. Mais l'accord du 11 janvier 2013 insuffle une dynamique nouvelle et foncièrement positive pour deux raisons principales :

- pour la première fois ou presque, le marché du travail n'est plus conçu sur le fondement de statuts « figés », mais sur une logique de parcours évolutifs, permettant certes aux entreprises de mieux s'adapter mais aussi aux salariés d'être « armés » face à ces adaptations ;

- à travers une palette d'outils (activité partielle, accords de mobilité interne, accords de maintien de l'emploi), c'est le choix de la flexibilité interne, plutôt qu'externe, qui est fait. Comme la Cour des comptes l'a rappelé dans son rapport de janvier 2013 sur le marché du travail, le développement beaucoup plus fort en Allemagne qu'en France de ces outils de flexibilité interne est une des explications principales des différences de performance en termes d'emploi ces dernières années entre nos deux pays : là où l'Allemagne a pu faire face à la crise en permettant l'adaptation des entreprises et la préservation de l'emploi, la France a subi, compte tenu de l'insuffisance des outils de flexibilité interne, une très forte augmentation du chômage.

Repères

Pour la France métropolitaine, avec 2,9 millions de personnes au chômage, le taux de chômage s'élève à 10,2 % (progression de 3 points depuis 2008).
En Allemagne, le chômage a diminué de près de trois points, entre janvier 2008 (8,1 %) et décembre 2012 (5,3 %).
La France affiche une augmentation du chômage des jeunes (16-25 ans) de 3 points entre 2007 et 2011 avec un taux de chômage qui atteint les 25,7 %.

Sources : INSEE, Eurostat

3. La difficile transposition de l'accord présente des risques

Comme souligné plus haut, l'ANI porte une ambition forte et cohérente : considérant l'environnement économique comme mouvant, l'accord permet d'organiser la mobilité et l'adaptation des acteurs, entreprises comme employés.

Or, le projet de loi de transposition de l'accord renvoie très largement au Code du travail (plus de 75 fois si notre compte est exact). Le Code du travail est lui-même constitué d'un empilement d'articles issus de textes de lois d'époques et d'intentions très différentes créant des exceptions, renvoyant à des cas particuliers, multipliant les particularités, etc. Le risque est grand que, ce faisant, l'intégration des différentes dispositions dans le Code fasse perdre de vue l'ambition de l'ANI et la volonté initiale des partenaires sociaux, notamment au travers de l'interprétation du droit par le juge au moment des contentieux.

Au-delà de l'aspect sensible de l'intégration de l'ANI dans le Code du travail, qui pose une nouvelle fois la question d'une simplification de notre droit du travail, l'Institut Montaigne identifie trois risques à la transposition de l'accord : un d'ordre général et deux plus particuliers.

a. Le risque du non-respect des équilibres de l'accord

L'accord du 11 janvier 2013 est le fruit d'un équilibre et d'un compromis, au bon sens du terme, entre les attentes des salariés et les besoins des entreprises. Cet équilibre nous semble doublement positif : d'une part parce qu'il est le résultat d'une méthode, le dialogue social, sur laquelle chacun s'est engagé, et en premier lieu le Président de la République ; d'autre part, parce qu'il permet de progresser dans la voie de la flexisécurité, qui a prouvé sa capacité à préserver l'emploi.

La reprise de l'accord national interprofessionnel par le projet de loi présenté en Conseil des ministres le 6 mars respecte globalement cet équilibre, en permettant par ailleurs de clarifier et de sécuriser certains aspects de l'accord qui méritaient de l'être. Comme l'a bien résumé Michel Sapin, le ministre du Travail, de

l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, il ne s'agit pas pour les parlementaires d'être les greffiers mais les garants de l'accord.

A nos yeux, le Parlement devrait également partager cet état d'esprit. Son rôle est évidemment essentiel. Il peut et doit encore améliorer le projet de loi là où le dispositif n'est pas suffisamment précis ou pas suffisamment clair, mais il doit le faire **en respectant les équilibres de l'accord,** car il s 'agit d'un compromis qui a permis la signature de trois organisations d'employeurs et de trois organisations de salariés. Toute modification substantielle de tel ou tel point conduira à la rupture de cet édifice, ce qui sonnerait comme un échec pour toutes les parties engagées dans ce processus depuis plus de six mois désormais. Au-delà de ce seul texte, il en va de l'avenir de la méthode : si l'équilibre issu de l'accord est substantiellement modifié par le législateur, il est à craindre que les partenaires sociaux soient réticents à s'engager à nouveau dans un tel processus durant le quinquennat. Plusieurs négociations importantes pour l'avenir de la France doivent pourtant être engagées ou sont en passe de l'être : négociation sur l'assurance-chômage, négociation sur la formation professionnelle, concertation sur les retraites. Soit les partenaires sociaux s'y engageront, confiants dans la méthode et dans le dialogue avec le pouvoir politique, et des réformes bénéfiques pour la France et les Français pourront être conduites ; soit la méthode aura été brouillée et on peut redouter que de telles réformes ne puissent être initiées. Le rôle du Parlement est donc doublement essentiel : pour améliorer le projet de loi là où il peut encore l'être, mais également pour se porter garant d'un dialogue social refondé.

Enfin, le Parlement ne sera pas la dernière étape conditionnant la réussite de l'accord. Viendra ensuite le temps de la mise en œuvre, avec deux enjeux majeurs :

- **l'appropriation des dispositifs prévus par les entreprises et par les salariés**. L'accord laisse une place extrêmement importante au dialogue social dans les entreprises, à la fois pour améliorer l'information des salariés, pour partager davantage les orientations stratégiques, pour mieux anticiper les évolutions économiques et pour s'adapter en période de difficultés. Cette place laissée au dialogue social de terrain est évidemment positive, il appartient désormais aux acteurs locaux de s'en emparer. A ce titre, toutes les conditions du dialogue social dans l'entreprise devront être réunies, notamment la capacité de négocier y compris en l'absence de délégués syndicaux. Cette capacité de négociation doit pouvoir encore être développée et améliorée ;

- **la jurisprudence qui s'établira sur les dispositifs prévus par l'accord et le projet de loi**. Il appartiendra au juge judiciaire et au juge administratif de s'assurer du respect par les acteurs économiques et sociaux des dispositifs prévus par ce projet de loi. Une étude récente de l'Institut Montaigne a rappelé le caractère crucial de cet enjeu[4]. Le rôle du juge n'est pas d'être un recours là où la négociation permettrait de résoudre la question autrement que par le contentieux, d'une part ; le juge doit prendre sa place légitime en respectant les équilibres économiques et sociaux délicats qu'il a à évaluer, d'autre part.

[4] *Les juges et l'économie, une défiance française*, Etude, décembre 2012.

b. La question de la liberté de choix des complémentaires santé

L'article 1er de l'ANI sur la généralisation de la complémentaire santé évoque la liberté de choix de l'assureur par les entreprises, alors que l'avant-projet remet en cause cette liberté de choix en attribuant aux branches le soin de déterminer l'organisme de leur choix.

Dans un souci de respect de l'accord initialement signé par les partenaires sociaux et afin de garantir le libre choix de l'organisme complémentaire, les garanties définies au niveau de la branche devraient être instaurées par un contrat d'assurance choisi librement par l'entreprise et ses salariés.

c. Le renforcement de la procédure de licenciement de 10 salariés et plus

L'accord prévoit que la procédure et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont désormais « fixés soit par accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par la Direccte ». S'agissant du pouvoir de l'administration, se pose clairement la question du contrôle du motif économique du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'inquiétude porte ici sur le risque que les procédures collectives de licenciement ne soient rendues plus complexes et le contrôle du juge renforcé, alors que telle n'était pas l'intention des partenaires sociaux signataires, et notamment du patronat.

4. **Les véritables leviers de la création d'emploi ne sont pas abordés par l'accord**

L'accord du 11 janvier 2013 et le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi constituent certes des avancées positives, mais des sujets essentiels pour l'amélioration de la situation du marché du travail doivent être traités dans les prochains mois.

Deux chantiers en particulier réclament un engagement fort et résolu **de la part des partenaires sociaux et du gouvernement : la formation professionnelle et l'unification des contrats de travail**.

La formation professionnelle peut et doit être le véritable levier de la mobilité des salariés et la garantie renforcée de l'entrée et du retour à l'emploi. Chaque année, 150 000 jeunes quittent le système éducatif sans diplôme. Quel avenir professionnel peut-on leur proposer ? Seule une formation continue de qualité pourra leur permettre de réussir sur le marché de l'emploi. Or malgré les 30 Mds€ dépensés chaque année dans la formation professionnelle, celle-ci bénéficie avant tout aux plus diplômés. De même, comme l'a récemment rappelé le Président de la République, les demandeurs d'emploi ne représentent que 13 % de la dépense totale de formation, et seulement un demandeur d'emploi sur quatre a accès à une formation dans un délai de deux mois. Or sur ces sujets, les avancées de l'accord du 13 janvier 2013 sont au mieux timides : en particulier, le seul principe du compte personnel de formation ne peut suffire. Il faut donc résolument s'engager vers une réforme ambitieuse de la formation

professionnelle[5]. Une telle réforme nécessitera de mettre en place des mécanismes d'évaluation indépendants et d'aborder le problème du financement de notre système de formation professionnelle, qui bénéficie en partie aux organisations syndicales et patronales. La nécessaire remise à plat de la formation professionnelle ne fera pas l'économie d'une réflexion approfondie sur le financement du paritarisme. Cela implique courage, lucidité et responsabilité de la part des partenaires sociaux.

Enfin, la segmentation du marché du travail reste forte. En 2011, 75 % des recrutements ont pris la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD). Le marché du travail tend à réserver les emplois stables aux personnes les plus expérimentées et à condamner les jeunes et les peu qualifiés aux contrats courts. La majoration de la cotisation d'assurance chômage pour les CDD prévue par l'accord et le projet de loi va dans le sens d'une lutte contre le dualisme du marché du travail, mais il est peu probable que cela suffise. Pour y mettre fin, l'Institut Montaigne a proposé la mise en place d'un CDI assoupli et sécurisé pour tous[6]. Le sujet est certes sensible, complexe, et nécessite probablement des approfondissements, mais il s'agit d'une piste féconde dont les partenaires sociaux et le pouvoir politique pourraient utilement s'emparer.

[5] *Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties*, *op.cit.* ; *Financement de la formation professionnelle : pourquoi il faut tout changer*, juin 2008.
[6] *Un CDI pour tous*, *op.cit.*

10. Contribution de l’Union syndicale solidaire (SUD)

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de La Villette 75019 Paris
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20 Télécopie : (33) 1 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

21 avril 2013

Le mal nommé projet de loi de « Sécurisation de l'emploi »

Préambule

Rappelons en premier lieu que la lettre de cadrage du ministère du travail adressée au MEDEF et aux organisations syndicales était si peu bornée par le respect des droits sociaux qu'elle laissait toute latitude au MEDEF pour imposer sa loi, et le résultat est là ! Le projet de loi gouvernemental dit de « Sécurisation de l'emploi » reprend quasi intégralement l'ANI. Sur le fond et sur la forme, il est inacceptable. Sur la forme, considérer l'ANI comme le socle incontestable du projet de loi au nom du dialogue social est une conception contestable de la démocratie sociale. En effet l'ANI est un accord minoritaire au regard de la réalité du poids des forces syndicales et de plus les organisations syndicales n'ont pas de légitimité à s'octroyer un chèque en blanc pour entériner, sans débat avec l'ensemble des salariés-es, des mesures dont l'enjeu fondamental est notre modèle social.

Loin d'être un accord « donnant-donnant » ou « équilibré » selon les éléments de langage des signataires et du gouvernement, le projet de loi va au contraire légaliser des régressions sociales majeures, que les maigres avancées, assorties de multiples dérogations et suspendues à des négociations aléatoires, sont loin de compenser. Bafouer la hiérarchie des normes et le principe de faveur, saper la base du contrat de travail fondée sur l'assentiment individuel du salarié, légaliser le chantage à l'emploi via les accords maintien de l'emploi, libéraliser encore plus les licenciements, réduire les délais et les voies de recours contre ces accords, sont autant d'attaques contre les droits des salariés-es justifiant le rejet du projet de loi.

1/ ACCORD MAINTIEN DE L'EMPLOI OU LA LEGALISATION DU CHANTAGE A L'EMPLOI

Le projet de loi prévoit d'intégrer au Code du travail les accords maintien de l'emploi alors même que l'expérience dans nombre d'entreprises démontre qu'après avoir subi des sacrifices en terme de salaire, de temps et d'organisation du travail, les salariés-es se voient au bout du compte licenciés. C'est la double peine !

Il s'agit de généraliser, en cas de « graves difficultés conjoncturelles », la possibilité de conclure, entreprise par entreprise, ces accords d'une durée de deux ans. Ils peuvent prévoir une baisse de rémunération jusqu'à 1,2 fois le SMIC et/ou une augmentation de la durée du travail jusqu'à 12 heures par jour et 48 heures par semaine sur 6 jours, ou encore des mesures de flexibilité (horaires variables, week-end, nuit…).

Il s'agit d'une attaque fondamentale du contrat de travail car le refus individuel du salarié pour toute modification de celui-ci n'a plus d'effet, l'accord signé le modifiera et s'imposera au salarié.

Pour être valide, l'accord doit être signé par les organisations syndicales représentatives majoritaires (50 %), indépendamment du nombre de votants aux élections professionnelles, excluant aussi les voix exprimées en faveur des listes n'ayant pas atteint les 10 % selon la loi de la représentativité. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il pourra être signé par des salariés mandatés par des syndicats nationaux et approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise.

Dans tous les cas, négociation ou référendum, où est la démocratie quand le choix est entre baisse de salaire ou perte d'emploi ?!

Le marché de dupes

- L'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi pour une durée au moins égale à celle de l'accord se voit aussitôt annulé par la possibilité donnée aux patrons de ne pas le tenir s'il juge que la situation économique a changé. L'appréciation des « graves difficultés conjoncturelles » pour conclure un accord et celle pour l'annuler laissent les mains libres au patronat pour imposer sa loi.

- Que se passera t'il en cas d'amélioration de la situation économique ? Quelles garanties pour les salariés-es d'un juste retour pour les sacrifices subis pendant deux ans ? Le projet de loi est muet !

- L'interdiction pour l'employeur de procéder à une rupture du contrat de travail des salariés-es auxquels l'accord s'applique, pendant toute la durée de celui-ci, pourra être contournée aisément par les patrons. L'utilisation des ruptures conventionnelles dont la plupart aujourd'hui sont des licenciements déguisés, permettra ce contournement, sans parler des licenciements pour fautes ou insuffisances professionnelles qui fleurissent en période de difficultés économiques.

- Quelles conséquences en cas de refus des salariés-es de l'accord ? Qu'ils soient un ou cent à refuser, leurs licenciements seront « individuels » ! De plus, l'accord majoritaire confère une cause réelle et sérieuse aux licenciements, donc non contestables sur le fond. Seul le non respect des termes de l'accord pourra être contesté devant le TGI en référé par l'un des syndicats signataires, et par aucun autre syndicat ni par les salariés-es. Le juge autorisera soit la suspension des effets de l'accord soit la poursuite de celui-ci.

- Les salariés-es, dupés, n'auront aucune possibilité d'action en justice. Ils n'auront droit qu'à une indemnité forfaitaire prévue dans l'accord signé, sans minimum légal. L'employeur qui violera l'engagement sur le maintien de l'emploi ne sera exposé à aucune sanction pénale, tenu à aucune obligation de réintégration des salariés-es, contraint à aucun remboursement des aides publiques ni retrait d'exonérations de cotisations patronales et crédits d'impôts.

- Aucun délai n'est prévu entre deux accords de maintien de l'emploi. Gageons que les employeurs ne vont pas se gêner pour multiplier ce type de procédure pour imposer toujours plus de régression sociale aux salariés-es.

2/ LICENCIEMENTS ECONOMIQUES OU LA SECURISATION DES DESTRUCTIONS D'EMPLOI

Le texte rédigé par le Gouvernement ébranlerait, dès le 1er juillet, les deux piliers des procédures de licenciement, comme le souhaitait l'ANI signé et, avant lui, le MEDEF :

- Il comprime le temps du débat et de la mobilisation.

- Il écarte quasiment toute possibilité d'annulations et réintégrations judiciaires.

S'il touche moins de 5% des procédures (au moins 10 licenciements dans les entreprises d'au moins 50 salariés), le texte ne contient aucune amélioration pour les autres licenciés. On facilite les destructions d'emploi… au nom de la sécurité de l'emploi !!!

Licencier vite fait, bien fait

Les lettres de licenciement partiront au bout de 2, 3 ou 4 mois : voilà ce qui est sécurisé. C'est tout le temps laissé aux salariés pour se retourner et aux délégués, toutes institutions comprises, pour s'informer, analyser, faire expertiser, expliquer, mobiliser, médiatiser, négocier, contester… Et si l'employeur dissimule ou ment ? On continue ! Et s'il refuse de discuter ? On continue ! Ni le refus d'avis du CE ni même les juges n'auront plus aucun pouvoir de repousser les licenciements malgré les fautes de l'employeur.
Etape suivante : un contrôle administratif… en 8 jours si un accord a été signé, 21 jours sinon ! Et s'il n'y a pas assez de temps pour effectuer la moindre vérification ? **Le plan de licenciements s'auto validera !**
Dès le lendemain, les licenciements pourront être prononcés, sans délai pour le reclassement : les postes auront été proposés aux salariés avant même la fin des discussions, au coup par coup, histoire d'inciter à accepter le premier poste venu.

Licencier en toute sécurité

Un accord d'entreprise pourra être signé pour « gérer » les licenciements : quels emplois supprimés, dans quelles catégories, qui sera licencié ou non, quels reclassements, quelles aides à la reprise d'emploi, quel calendrier, quelles règles de consultation du CE… sans remettre en cause la restructuration et sur le mode « donnant-donnant ». Quelle sera la capacité de négociation d'un délégué syndical à qui on donne le choix

entre signer pour 500 suppressions d'emploi avec des mesures sociales un peu meilleures ou 500 suppressions d'emploi avec des mesures a minima ?
Signe qu'il n'est pas fait pour améliorer le sort des salariés, l'accord doit être majoritaire (50% aux dernières élections). Sauf qu'en plus des voix habituellement exclues (non électeurs, abstentions, blancs, nuls), quel que soit le nombre de votants, on ne comptera plus non plus les votes en faveur des listes qui n'ont pas atteint 10 % …
En cas de signature, le patron, lui, gagnera automatiquement deux avantages :

- Ecarter la discussion en CE : ce qui aura été négocié n'aura plus à être débattu.

- Contourner le droit à réintégration qui ne sera possible qu'en l'absence TOTALE de reclassements et non plus si ces derniers sont limités aux moins intéressants par rapport aux possibilités réelles.

De toute façon, que l'accord soit signé ou non, la loi aura supprimé :

- Toute possibilité de procès du CE et des syndicats en amont des licenciements, permettant de bloquer la procédure jusqu'à la régularisation et notamment la présentation d'un plan social amélioré.

- Toute possibilité des salariés de demander aux prud'hommes une réintégration.

Le contrôle administratif n'est donc pas une protection supplémentaire : non seulement il n'y aura pas de véritable vérification mais il remplace en fait les contrôles judiciaires sans reprendre les éléments les plus importants en termes de moment (avant les licenciements, et non après) et de sanctions (la réintégration, et non l'indemnisation). Il sert à transférer les actions sur la procédure et le plan social au tribunal administratif, après validation des licenciements, dans un délai réduit de 12 à 2 mois et où ce ne sont pas les fautes de l'employeur qui sont jugées mais la validité de la décision administrative. Pour obtenir la réintégration, il faudra 1° qu'aucun accord n'ait été signé, 2° que le plan social soit insuffisant au regard des moyens du groupe et 3° que la décision administrative soit annulée pour ce motif. Si le tribunal n'a pas statué en 3 mois, l'affaire passe automatiquement en cour d'appel puis, après 3 mois, en Conseil d'Etat. Elle pourra donc n'avoir été réellement jugée qu'une seule fois, sans recours. Il faudra AUSSI saisir les prud'hommes pour demander les indemnités pour absence de motif économique, dans un délai réduit à 2, voire 1 an, et à condition de ne pas être dans une situation financière qui conduise à préférer accepter la nouvelle indemnité forfaitaire rapide plutôt que d'attendre l'issue d'un vrai mais long procès.

3 / MOBILITÉ INTERNE OU MOBILITE FORCEE

Les employeurs ont obtenu deux nouvelles possibilités d'organiser la mobilité des salariés. Ils pourront exiger des changements de lieu ou de poste de travail (ou les deux) avec un accord d'entreprise, qui sera sensé les encadrer… Si le salarié refuse l'application de l'accord, il sera licencié pour motif économique (l'entreprise n'aura pas à faire de PSE quel que soit le nombre de salariés concernés). Mais ils pourront aussi organiser – « à la demande du salarié » (mais avec l'accord de l'employeur) – la mobilité externe des salariés dans d'autres entreprises. Gageons que la demande du salarié sera facile à obtenir si l'employeur y a intérêt !

4/ MOBILITÉ VOLONTAIRE CENSEE SÉCURISÉE

Ce droit à une période de mobilité volontaire dans une autre entreprise sera autorise dans les entreprises de plus de 300 salarié-es et pour ceux/celles ayant deux ans d'ancienneté, consécutifs ou non . Il faut l'accord de l'employeur et un avenant au contrat de travail.
Le/la salarié-e ne peut revenir dans son entreprise d'origine avant la fin de la période fixée dans l'avenant, sauf commun accord des parties.
Si le/la salarié-e ne souhait pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu et est assimilé à une démission. Rien n'est précisé sur les droits maintenus ou non (ancienneté, salaire, qualification) des salarié-es restant dans l'entreprise d'accueil.
Le rapport de subordination entre employeur et salarié ne garantit en rien que ce dispositif ne soit pas détourné de son objectif comme tant d'autres mesures supposées être favorables aux salarié-es.

5/ LES CDD ET LES CONTRATS TRAVAIL INTERMITTENTS OU LA PRECARITE AMENAGEE

Présenté comme une des rares avancées de cet accord pour les salariés, permettant selon les syndicats signataires de combattre le recours aux contrats précaires, le texte de loi renvoie aux négociations UNEDIC pour mettre en pratique ce principe de taxation.
Alors qu'actuellement la cotisation assurance chômage employeur est de 4% pour tous les contrats, l'article 4 de l'ANI prévoit l'augmentation des cotisations patronales d'assurance chômage à 7 % pour les CDD liés à des surcroîts d'activité de moins d'un mois et de 5,5 % pour ces CDD de 1 à 3 mois.
Les CDD d'usage (hôtellerie, enseignement, centres de loisirs, instituts de sondage...) bénéficieront d'un taux réduit à 4,5 %.
Les CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent et les contrats saisonniers sont exclus. Enfin la majoration ne sera pas non plus appliquée lorsqu'un CDI fera suite au CDD.

Comme on peut le voir, les majorations sont peu élevées et les cas d'exemption sont nombreux, permettant de contourner ces taxations. Par ailleurs, les agences d'intérim n'étant pas concernées, la précarité « intérimaire » va se développer, les entreprises allant privilégier certainement les contrats intérimaires (toujours taxés à 4%) aux CDD courts (l'Intérim à elle seule représente la moitié des contrats courts) : Au final, Ce n'est donc pas l'Unedic (ou les salarié-es concerné-es) qui risque d'être bénéficière de cette mesure, mais le patronat de l'intérim !

En contre partie, des cadeaux (Encore !) aux employeurs.
Le MEDEF a aussitôt exigé en contrepartie l'exonération des cotisations patronales pendant trois mois au-delà de la période d'essai pour toute embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans. Ces exonérations s'ajoutent à celles déjà prévues dans les contrats de génération : c'est tout bénéfice pour le patronat !
Rappelons que les CDD de moins d'un mois étaient illégaux dans le passé et que l'idée d'un quota maximum de CDD (par exemple de l'ordre de 5%), a été rejetée. Au final, ce n'est que le quart des contrats courts conclus chaque année qui sera taxé. Cela représenterait 110 millions d'euros à la charge du patronat si celui-ci continuait la même utilisation des CDD. Mais au bout du compte, ce dispositif se traduira par un solde positif d'au moins 40 millions en faveur du patronat puisque les exonérations pour le CDI jeunes sont estimées à 150 millions de cotisations (représentant autant de recettes perdues pour l'assurance-chômage).

Le CDI Intermittent

Cet article permet d'expérimenter le contrat de travail intermittent dans les entreprises de moins de 50 salarié-es dans des secteurs qui seront définis par un arrêté ministériel.
L'ANI prévoir que cette expérimentation se fera dans trois branches (Chocolaterie, commerce des articles de sport et dans les organismes de formation), ce qui devrait être repris par l'arrêté.
Le CDI Intermittent n'est pas une nouveauté. En revanche, permis dans certains secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, il est encadré juridiquement : En particulier, il nécessite un accord collectif qui définit les catégories d'emploi permettant le recours de ces CDII. Ces emplois doivent comporter « par nature » une alternance de périodes travaillées et non travaillées.
Revendication de la CGPME, cet article permet donc l'élargissement de ce CDII aux petites entreprises. De fait, les entreprises de ces secteurs pourront utiliser des CDII sans aucun encadrement, ni définition des postes comportant « par nature » des périodes travaillées et non travaillées.
Si on peut comprendre le bénéfice pour certaines entreprises (s'assurer d'une année sur l'autre d'avoir des salarié-es qualifié-es au lieu d'avoir à les rechercher, recruter et former), On n'en voit aucun pour les salarié-es concerné-es puisque durant les périodes non travaillées, ils ne pourront pas bénéficier du chômage. Le pompon étant que les entreprises pourront lisser la rémunération sur l'année...

6/ LE TEMPS PARTIEL OU LE MAINTIEN DES FEMMES DANS LA PRECARITE

Le travail à temps partiel a explosé en 30 ans (passant de 8 à 19 % de l'emploi total). Il est source de précarité pour de nombreux salariés, ultra majoritairement des femmes et il est imposé dans 6 cas sur 10. Le strict encadrement de celui-ci, sa limitation (nombre coupure et durée journalière) et le retour au contrat de travail à temps complet comme norme, auraient permis de faire reculer les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.
L'accord prévoit une durée minimale de travail de 24 heures (pour 2014)… et d'énormes possibilités d'y déroger, notamment « à la demande écrite et motivée du salarié » ! Cette durée ne s'appliquera pas à 50 % des salariés à temps partiel, qui travaillent déjà 24 heures ou plus, ni aux salariés des particuliers employeurs, ni aux jeunes de moins de 26 ans faisant leurs études, ni aux salariés ayant déjà un contrat quand la loi entrera en vigueur ! L'accord prévoit également la majoration de 10 % des heures complémentaires actuellement payées au taux normal, mais donne aussitôt la possibilité de conclure des accords ramenant à 10 % les heures actuellement payées à 25 % ! Mieux, il légalise la pratique des « avenants temporaires » (ou « compléments d'heures ») condamnée par la justice et l'inspection du travail et qui permet à l'employeur de faire des contrats avec des durées peu élevées, puis de la faire varier, 8 fois par an et par salarié, en fonction des aléas de l'entreprise, sans avoir à payer d'heures complémentaires !
Enfin, il n'y a rien sur la priorité légale d'emploi à temps plein, ni la requalification rapide des contrats illicites à temps partiel en temps plein par saisine directe du bureau du jugement aux prud'hommes

7/ LES DROITS RECHARGEABLES À L'ASSURANCE CHÔMAGE OU L'ASSURANCE CHOMAGE DECHARGEE

Ce sont les prochaines négociations UNEDIC qui transposeront les directives de l'accord. Les droits rechargeables consistent à garder le reliquat des allocations chômage non utilisées et à l'ajouter aux futures allocations en cas de nouvelle perte d'emploi.
Le financement de cette mesure est évalué à 675 millions d'euros et le MEDEF exige un budget « équilibré ». **En clair, pour financer ces droits rechargeables, le MEDEF compte bien imposer une baisse générale des droits actuels des chômeurs/ chômeuses (avec la dégressivité des allocations par exemple)...**
Dans un contexte de taux de chômage dépassant les 10 %, et de moyens toujours insuffisants de Pôle Emploi, les chômeurs-euses ne verront pas leur situation améliorée.
Sans entrer dans les détails, la pseudo aide au logement pour les primo entrants sur le marché du travail et les salarié-es précaires, est une enveloppe globale dérisoire face aux besoins en la matière.

8/ LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OU LA DEGRADATION DES REMBOURSEMENTS DE SANTE

Avec une couverture de base des soins de santé aujourd'hui plus faible qu'il y a 40 ans, de plus en plus de personnes renoncent à se soigner, malgré la mise en place de la couverture maladie universelle (CMU). L'accord prévoit la « généralisation » de la complémentaire d'entreprise (d'ici 2016). Ce n'est pas la solution, mais le problème ! C'est la porte ouverte à de nouvelles dégradations de la couverture de base de la Sécurité sociale, pourtant bien plus égalitaire et moins coûteuse (les frais de gestion des assurances complémentaires sont 4 à 5 fois supérieurs à ceux de la Sécu). Les employeurs auront, par ailleurs, le choix de l'organisme assureur : un nouveau pactole pour les assureurs privés, dont le chiffre d'affaires a augmenté de 120 % depuis la mise en place de la CMU.
Cette mesure, mise largement en avant par les signataires, est loin de répondre à la nécessite de refonder l'assurance maladie pour permettre à l'ensemble des salarié-es, chômeurs/ chômeuses, précaires et retraité-es de pouvoir se soigner convenablement.

9/ DROITS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL OU LA REDUCTION GENERALISEE DES DROITS

Le CHSCT : l'efficacité des CHSCT sera réduite

L'employeur pourra décider, seul, qu'au lieu d'expertises autonomes de chaque CHSCT, permettant d'adapter les investigations à chaque unité de travail et renforçant la crédibilité de leurs conclusions comme à la FNAC Relais (qui a permis de suspendre un PSE car tous les experts concluaient à un transfert excessif de charges de travail), une unique expertise sera commandée, au niveau central, par une instance centrale de coordination des CHSCT concernés. De plus, l'expert unique n'aura qu'un mois, sans prorogation possible, pour rendre un rapport sur l'application du projet dans toute l'entreprise.
Cette instance est limitée à un seul délégué pour chaque CHSCT et au maximum 20 au total. Au-delà, c'est un accord qui désignera quel comité sera exclu de l'instance centrale. Il n'est pas précisé qui, à défaut d'accord, arbitrera (la Direccte ?).
Pire : cette instance centrale pourra également être le lieu d'une unique consultation, à la place de la consultation de chaque CHSCT. Si les délais sont dépassés, l'avis de l'instance sera réputé rendu. L'employeur est donc incité à être de mauvaise foi et à faire perdre du temps à l'instance et/ou à l'expert.

Le Comité d'Entreprise : de prétendus nouveaux droits

Le rôle consultatif et l'expertise
En cas de rétention de l'information par l'employeur lors d'une procédure d'information/consultation, le CE pouvait jusqu'à présent, en refusant de voter l'avis voire par décision du TGI en référé, bloquer la mise en œuvre des décisions. Faute de véritable droit de veto, le CE pouvait au moins geler les projets tant que l'employeur n'était pas totalement transparent et refusait de prendre position sur les critiques alternatives.
Le projet de loi prévoit que l'employeur pourra passer outre le refus d'avis passé un délai de 15 jours de consultation (2 à 4 mois en cas de grand licenciement collectif) ! Il faut l'accord de l'employeur pour allonger ce délai… Même la possibilité de faire suspendre la procédure par le TGI est restreinte aux difficultés « particulières » d'accès à l'information. Si l'ordre du jour est unilatéral, si l'employeur coupe le CE de sa base par un abus de confidentialité, si la rétention d'information est seulement « habituelle » et pas « particulière », etc., le juge se voit interdire de prolonger le délai ! En cas de grand licenciement collectif, cette maigre possibilité de gel du projet est carrément supprimée.
Même chose pour l'expertise : un délai à fixer par décret, uniquement aménageable sur accord de l'employeur, fixera le délai maximum des demandes d'information et d'élaboration du rapport. Rien n'est précisé pour le cas où l'employeur ne répondra pas aux demandes d'informations dans le délai prévu.

La consultation sur les orientations stratégiques.
Cette consultation ne rajoute pas grand chose au droit actuel et fait en partie double emploi avec les informations et consultations périodiques déjà existantes comme avec la possibilité existant déjà d'obliger le conseil d'administration ou de surveillance à « donner un avis motivé » sur les « vœux » du CE par l'intermédiaire de ses délégués au conseil ou dans le cadre d'un droit d'alerte économique.
De plus dans la plupart des groupes, les filiales sont des SAS et n'ont donc pas »d'organes d'administration ou de surveillance » : de fait, ils sont donc exclus.

La base de données unique
Il s'agit en fait de remplacer l'ensemble des informations et rapports périodiques, qui doivent être remis par écrit aux membres du CE, par cette base de données, d'ici 2016 (décret à venir sur les « conditions et limites »).
Puisque ces informations seront « à disposition », le risque à terme est que l'employeur n'ait plus à remettre un document écrit (au CE de se débrouiller pour éditer les informations et en conserver l'historique) et, surtout, que certaines de ces informations ne fassent plus l'objet de débats en réunion qui sont l'occasion d'interpeller l'employeur et lui demander des explications.

Consultation et droit de saisine sur le crédit d'impôt compétitivité emploi.
Il existait déjà une obligation de consulter le comité sur les aides publiques diverses. Il s'agit surtout de pallier les carences des contrôles administratifs et sociaux en transmettant la tache aux élus…

Les administrateurs représentants les salariés

Pour y avoir droit, il faut travailler dans une SA ou une SCA (alors que la plupart des sociétés sont en SCA) dont le siège est en France et dont l'effectif atteint 5 000 (France) ou 10 000 (Monde) en ne comptant que les « salariés permanents » (ni CDD, ni intérim, ni extérieurs). Les délégués peuvent n'être mis en place qu'au

niveau du conseil de la maison-mère. Dans les deux cas, le système est lié à l'obligation de mettre en place un CE, ce qui dispense les holdings sans salariés (ou peu) et les petites filiales. Enfin, dans la petite dizaine de société que ça concerne, 1 (face à 3 à 12 dirigeants) ou 2 délégués (face à 13 à 18 dirigeants) seront ainsi mis en place mais, en contrepartie, les délégués du CE passeront de 2 à 4 à… un seul !
Voix délibérative ou pas, ces délégués sont ultra minoritaires et n'ont donc aucune influence. Cela pourrait offrir au moins la possibilité pour les salariés de savoir ce qui s'y discute, si ce n'est que, comme avant, le président du conseil peut décréter la confidentialité. Ce sera peut-être même pire car les délégués du CE, eux, pouvaient faire valoir que le comité « a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions » (article L 2323-1 du code du travail), ce qui limite la confidentialité qui peut leur être imposée. Dorénavant les représentants salariés au conseil d'administration seront des administrateurs salariés, assimilés aux autres administrateurs et donc soumis à une confidentialité absolue en dehors des comptes à rendre… aux actionnaires !

LES PROCÉDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRES

Pour la contestation des licenciements au tribunal de prud'hommes, le texte privilégie le recours au Bureau de conciliation où sera négociée l'indemnité forfaitaire versée au salarié avec un plancher de 2 mois de salaire et un plafond de 14 mois, selon l'ancienneté.
A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le Bureau de jugement. Pousser à la conciliation cela comble les exigences du patronat qui ne supporte pas que 71 % des jugements prudhommaux soient favorables aux salarié-es.
Le délai de prescription du recours devant les juridictions en contestation de rupture du contrat de travail est ramené à 2 ans, contre cinq ans auparavant. Le délai en cas d'action en paiement de salaire est ramené de cinq à trois ans.

Seuil des élections professionnelles

Les employeurs auront un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées au seuil des effectifs (soit 11 salarié-es et plus ou 50 salarié-es et plus pendant douze mois consécutifs ou non au cours des 36 derniers mois) et un délai de trois mois pour organiser les élections des DP et/ou CE liées à ce franchissement de seuil du nombre de salarié-es. Le patronat peut ainsi jouer la montre pour ne pas mettre en œuvre les obligations liées au nouveau seuil du nombre de salarié-es. Et faudrait-il aussi que les moyens soient pris pour que ces contraintes soient mises en œuvre réellement dans les entreprises !

La lecture attentive du projet de loi, validant un accord minoritaire, par les parlementaires ne peut aboutir qu'au rejet de celui-ci. Les véritables questions de fond à débattre porteuses de nouveaux droits sociaux pour les salariés-es et les chômeurs-euses, sont d'une autre nature.

Une autre logique pour un autre modèle social

- **Pour une nouvelle réduction du temps de travail.**
- **Pour un nouveau partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits.**
- **Pour une augmentation du SMIC.**
- **Pour une défense de la hiérarchie des normes et du principe de faveur**
- **Pour une redéfinition strict du licenciement économique et une interdiction effective des licenciements dans les entreprises qui font des bénéfices.**
- **Pour le droit à la réintégration pour tout salarié dont le licenciement est reconnu dépourvu de cause réelle et sérieuse.**
- **Suppression ou encadrement des ruptures conventionnelles.**
- **Pour le droit d'assistance du salarié du particulier employeur par un conseiller du salarié.**

- **Pour un nouveau statut du salarié, garantissant aux salariés-es des PME comme des grands groupes, le maintien du salaire et droits sociaux, entre deux emplois, et dont le financement est assuré par un fond patronal mutualisé.**

- **Pour un système de sur cotisations patronales réellement dissuasives sur les contrats précaires et l'instauration d'un pourcentage plafonné de recours aux contrats précaires.**

- Pour une priorité légale d'emploi à temps plein et un encadrement strict du recours au temps partiel (80 % de femmes), avec la requalification rapide des contrats illicites à temps partiel en temps plein par saisine directe du bureau du jugement aux prud'hommes.

- **Pour de véritables contre pouvoirs des représentants des salariés-es, comme le droit de veto contre les licenciements, ou le renforcement des garanties de recours juridiques.**

- **Pour un service public de l'emploi et de la formation avec des agents publics en nombre suffisant.**

- **Pour un système d'indemnisation chômage garantissant 80 % du salaire antérieur, sans aucune dégressivité, et la fin des radiations sanctions. L'augmentation des minima sociaux.**

11. Contribution de la Mutualité française

MUTUALITÉ FRANÇAISE

22 mars 2013

PROJET DE LOI RELATIF A LA SECURISATION DE L'EMPLOI
OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS DE LA MUTUALITE FRANÇAISE SUR L'ARTICLE 1ER

La Mutualité Française, très attachée à ce que les acteurs de la société civile exercent pleinement leurs responsabilités en matière de protection sociale, a salué la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Pour autant, concernant l'article 1er, comme elle l'a indiqué lors de la réunion du Conseil supérieur de la Mutualité du 21 février 2013, la Mutualité considère que le projet de loi qui le transpose ne constitue qu'une première étape vers la généralisation nécessaire de la complémentaire santé. Elle estime que doit être lancée, sans délai, une réflexion qui associe tous les acteurs concernés sur les modalités de la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble de la population ainsi que son financement. Cette réflexion devra conduire à renforcer le dispositif des « contrats solidaires et responsables ».

I- Observations générales

Pour la Mutualité Française, la question de l'accès aux soins, largement débattue lors de son dernier Congrès à Nice, en octobre 2012, est un enjeu majeur des politiques de santé. L'accès aux soins est indissociablement lié à l'accès à une mutuelle : « Sans mutuelle, la Sécu ne suffit plus ! ». Constat partagé pleinement par la ministre de la santé, Marisol Touraine, comme elle l'a indiqué dans son discours devant les mutualistes. La Mutualité Française déplore cette situation et inscrit ses propositions dans une défense résolue des régimes obligatoires.

Si la Mutualité Française accueille favorablement tout dispositif permettant d'élargir l'accès à une mutuelle, elle regrette, pour autant, que cet accord ne concerne qu'une partie de la population. L'article 1er de l'ANI ne saurait constituer la réponse à l'engagement exprimé par le Président de la République lors du Congrès de la Mutualité Française, et réitéré par le Premier Ministre au cours de la présentation de la Stratégie nationale de santé le 8 février 2013.

Extrait du discours du Président de la République - Congrès de la Mutualité Française à Nice, Octobre 2012

« Je propose donc de généraliser, à l'horizon 2017, l'accès à une couverture complémentaire de qualité. »

Extrait du discours du Premier Ministre – Lancement de la Stratégie nationale de Santé à Grenoble, 8 février 2013

« (…) Que voyons-nous aujourd'hui ? Des inégalités, de plus en plus criantes, dans l'état de santé de nos concitoyens et leur accès aux soins. (…) En tout cas le Gouvernement, dès sa prise de fonction, a pris immédiatement des premières mesures. (…)

Mais il faut aller plus loin. Il faut engager sans tarder une réforme de fond, une réforme structurelle de notre système de santé et cela ne sera pas l'œuvre de quelques mois, mais des cinq ans et je dirais même voire plus, peut-être des dix ans à venir si nous voulons pleinement réussir. Voilà pourquoi j'ai, dès ma déclaration de politique générale de juillet l'année dernière, exprimé la volonté de lancer une stratégie nationale de santé, dont le président de la République, à l'occasion du Congrès de la Mutualité française a tracé le 20 octobre les contours et c'est ce vaste et ambitieux chantier que je viens lancer ici aujourd'hui à Grenoble. »

Comme l'a indiqué Etienne Caniard, Président de la Mutualité Française, dans une interview accordée en février 2013 : « Cet accord ne constitue pas un point final mais bien une première marche vers la généralisation effective de la complémentaire santé pour tous, promise par le chef de l'Etat. C'est une étape, ce n'est qu'une étape ! ».

En effet, le projet de loi ne s'adresse qu'aux salariés du secteur privé, et n'aborde pas la situation notamment des jeunes, des retraités, des personnes en situation de rupture familiale, des personnes en situation de handicap n'ayant pas accès à l'emploi.
Il n'aborde pas la situation de tous ceux qui sont couverts à titre individuel et qui ne bénéficient d'aucune aide publique.

« Nous aurions préféré commencer par nous intéresser aux 6% de Français qui n'ont aucune complémentaire » précise Etienne Caniard à l'AEF.

Cette généralisation de la complémentaire santé, par le biais de l'entreprise et donc des contrats collectifs obligatoires, va engendrer un coût estimé à environ 2 milliards d'euros pour les finances publiques, avec une perte non compensée pour la sécurité sociale.
La question des moyens financiers disponibles pour la future généralisation à tous, doit, dès à présent, être posée dans un objectif d'efficience de la dépense publique.

A cet égard, le Président de la République avait lui-même indiqué que, pour parvenir à la généralisation à l'horizon 2017 « un chantier devait être ouvert sur la fiscalité des contrats ».

Extrait du discours du Président de la République - Congrès de la Mutualité Française à Nice, Octobre 2012

« La politique menée ces dernières années a alourdi, sans mesure, la taxe spéciale sur les conventions d'assurance. Elle a renchéri le coût de la complémentaire santé pour tous les Français. Elle a rendu l'accès aux soins plus difficile. En appliquant, en plus, ces hausses de fiscalité de manière indistincte à tous les contrats quels qu'ils soient, cette politique a fait perdre aux contrats responsables tout leur attrait.

.../...

Dans le même esprit, la fiscalité des assurances complémentaires sera revue. Je propose une modulation beaucoup plus forte de la taxe applicable afin que les contrats dits « responsables », qu'ils soient individuels ou collectifs, deviennent véritablement attractifs. Faut-il encore que les contrats soient tous véritablement responsables, c'est-à-dire qu'ils garantissent, sans discrimination d'âge ou de situation de santé, les patients ou les futurs patients ; qu'ils permettent un large niveau de couverture et, dans le même temps, qu'ils maîtrisent autant qu'il est possible les dépenses.

Je souhaite donc que, dans cette révision de la fiscalité sur les contrats, le contenu soit amélioré pour favoriser les parcours de soins et permettre un meilleur remboursement pour les Français des soins optiques et des soins dentaires. C'est le chantier que je propose, à la Mutualité, d'ouvrir : la couverture maladie complémentaire avec cette révision de la fiscalité. Ce chantier-là pourrait aboutir, dès l'année prochaine, et se trouver traduit dans le prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale, c'est-à-dire applicable dès janvier 2014. »

Dans le cadre de la généralisation, la Mutualité Française demande donc, que s'ouvre, sans délai, une réflexion portant sur :

- **les modalités d'accès aux soins via le financement de la complémentaire santé et la fiscalité des contrats (TSCA) ;**
- **et les garanties apportées aux assurés sociaux en matière de qualité et d'efficience (contrats responsables).**

II- Points de vigilance

De nombreux décrets d'application sont prévus pour l'application de l'article 1er. De leur contenu dépendra la mise en œuvre effective de l'objectif poursuivi par les partenaires sociaux au moment de la signature de l'ANI (accès aux soins, qualité, régulation).

La Mutualité Française, absente de la négociation nationale sur l'article 1er, demande à être associée à la rédaction de la partie réglementaire.

a) Clauses de désignation

La Mutualité Française déplore qu'en l'état, le projet de loi ne soit pas l'exact reflet de l'accord signé par les partenaires sociaux. En effet, ceux-ci laissaient aux entreprises « la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix ». **Elle demande que le projet de loi soit amendé pour revenir à l'esprit de la rédaction de l'ANI tel qu'il a été signé le 11 janvier dernier.**

En effet, l'approche nationale de la négociation semble peu compatible avec la régulation du système de santé. Elle favorise un effet d'aubaine lorsque l'accord de branche prévoit une prise en charge alignée sur les prix les plus élevés.
Ou, en cas de prise en charge a minima, le développement de la « sur-complémentaire ».
Un tel développement est injuste, puisque destiné aux catégories professionnelles les plus aisées et à la seule charge des salariés. Il alimente le décrochage entre les tarifs de l'assurance maladie et les prix pratiqués par les professionnels de santé.

Il conviendrait donc que la négociation au niveau des branches puisse prendre en compte une déclinaison régionale des prestations.

Une autre manière d'y parvenir est de laisser aux entreprises la liberté de choisir l'organisme assureur qui correspond le mieux aux besoins de ses salariés, participant ainsi au dialogue social au niveau des territoires.

b) Appels d'offres et procédure de mise en concurrence

La Mutualité Française sera particulièrement attentive à ce que le choix des organismes assureurs, au travers des appels d'offres, soit effectué dans des conditions de transparence et d'équité maximales, comme l'a indiqué le Ministre Michel Sapin lors de son audition par la Commission des affaires sociales le 12 mars dernier.

Extrait de l'audition de Michel Sapin – Commission des affaires sociales, 12 mars 2013

« Deux principes fondent donc nos propositions. Le premier est celui de la transparence, qui doit être absolue dans ce domaine, puisque ce sont les entreprises, voire les branches, qui se substitueront aux individus pour choisir l'organisme qui assurera cette couverture complémentaire santé. C'est ici l'auteur de la loi dite Sapin relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques qui vous parle. »

L'étude d'impact annexée au projet de loi précise les règles de procédure (publicité préalable obligatoire, modalités garantissant un consentement éclairé des partenaires sociaux lors de la désignation ou de la recommandation, règles en matière de conflits d'intérêts ...) qui pourraient figurer dans le décret sur les modalités de mise en concurrence des organismes complémentaires, en vue de leur recommandation ou désignation par la branche.

A défaut de devoir justifier le choix de l'opérateur, il conviendrait de s'interroger sur la pertinence d'élever au niveau législatif les quatre mesures inscrites dans l'étude d'impact, afin qu'elles soient expressément citées dans la loi, et mises en œuvre lors du choix initial et au moment du renouvellement de l'opérateur.
Cette évolution garantirait une plus grande transparence dans le choix de la meilleure garantie au meilleur coût.

Par ailleurs, pour répondre aux appels d'offres, les mutuelles ne disposent pas, à ce jour, des mêmes outils juridiques que les autres opérateurs de la complémentaire santé (institutions de prévoyance et assureurs) :

- Les réseaux de soins

En effet, les mutuelles ne peuvent bonifier le remboursement d'un adhérent qui consulte un professionnel membre d'un réseau de soins conventionné.
C'est l'objet de la proposition de loi adoptée le 28 novembre par l'Assemblée nationale, et dont l'inscription à l'ordre du jour du Sénat est nécessaire, pour que la discussion soit menée à son terme.
L'adoption de cette proposition de loi revêt un caractère d'urgence du fait de l'ouverture prochaine des négociations de branche.

- La coassurance

Il convient de faire évoluer la législation afin de sécuriser juridiquement la pratique de la coassurance par les mutuelles, au regard de la spécialité de leur objet.

c) Définition du contenu et du niveau des garanties

La Mutualité Française porte une attention particulière aux évolutions des textes qui pourraient renforcer les liens entre les contrats responsables et le contenu des contrats collectifs issus de l'ANI.

La régulation effective des dépenses de santé repose sur les critères retenus pour les contrats responsables, pour notamment :

- encourager une large mutualisation permettant l'accès à une complémentaire santé au-delà du monde de l'entreprise, notamment au bénéfice des retraités anciens salariés ;
- permettre aux assurés de bénéficier d'actions de prévention ;
- limiter l'inflation des dépenses de santé. Les remboursements des dépassements d'honoraires devront être encadrés et des conventionnements devront être recherchés avec les professionnels de santé pour une qualité de service et une maitrise des coûts ;
- prévoir un taux de redistribution minimum.

d) Dispenses d'affiliation

Un certain nombre de personnes[1], notamment les fonctionnaires et les agents publics, bénéficient d'ores-et-déjà d'une couverture complémentaire santé via des contrats référencés ou labellisés par les pouvoirs publics.
Ces contrats sont particulièrement encadrés au niveau des garanties proposées, gages de qualité et de régulation.

Les personnes ainsi couvertes aujourd'hui, et leurs ayants droit, qui disposent d'une liberté de choix, doivent pouvoir la conserver. Il convient de renforcer la sécurité juridique de ce dispositif.

[1] A titre d'illustration, sans dispositif de dispense d'affiliation, l'ANI risquerait de fragiliser la protection complémentaire offerte aux sapeurs pompiers volontaires qui couvre actuellement près de 200 000 personnes tout au long de la vie, au-delà donc de la seule période de salariat et de leur activité de pompiers volontaires.

Annexe
Aspects économiques
de l'extension de la couverture complémentaire santé

Estimation du montant des aides socio-fiscales

En l'absence de modification des conditions d'attribution et des taux des aides socio-fiscales associées aux contrats collectifs obligatoires, l'accord augmente mécaniquement les montants qui y sont consacrés.

Sur l'ensemble des 17,7 millions de salariés du secteur privé (y compris secteur agricole et économie sociale et solidaire, tous contrats de travail sauf intérim et emplois saisonniers), on estime l'effectif de ceux qui sont couverts par un contrat collectif obligatoire à 10,2 millions de personnes, soit 57,6 % des salariés[2].

Du fait des négociations de branches ou d'entreprises, ou bien en dernier ressort du droit à la couverture minimale, plusieurs millions de salariés du secteur privé doivent accéder à une couverture collective obligatoire donnant droit aux aides socio-fiscales, que ces personnes soient sans couverture ou couvertes en contrat individuel. L'augmentation du nombre de contrats déclenchant ces aides atteindrait +73,5 %.

Le montant des aides dont bénéficient les employeurs et les salariés au titre des contrats complémentaires santé, hors déductibilité de l'impôt sur les sociétés, est estimé à 2,9 Md€ : 2,3 Md€ d'exemptions de cotisations sociales et 600 M€ de réduction d'impôt sur le revenu (Cour des comptes, septembre 2011).

Le coût de l'extension de la couverture collective à l'ensemble des salariés du secteur privé peut donc être évalué à 2,1 Md€.

La proportion de salariés du secteur privé non couverts par une complémentaire santé est à estimé à 2,2 % par l'IRDES dans l'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise. La retranscription dans la loi de l'article 1 de l'ANI du 11 janvier 2013 se traduirait par la couverture de 390 000 salariés qui n'étaient bénéficiaires ni d'un contrat individuel ni d'un contrat collectif.

Le ratio coût / bénéfice des salariés concernés

Pour un salarié couvert en individuel

Les contrats collectifs sont l'objet de politiques commerciales agressives qui les placent, à garantie équivalente, à des niveaux de cotisations inférieurs.

Ainsi, la DREES (2012) estime que la cotisation moyenne d'un contrat collectif est inférieure de 73 € par an et par bénéficiaire à celle d'un contrat individuel, toute chose égale par ailleurs, notamment le niveau de garantie et la structure démographique du contrat.

[2] L'IRDES estime que si 74 % des salariés ont accès à une complémentaire santé par l'intermédiaire de leur entreprise, ils sont 60 % à y avoir effectivement recours. Cette proportion de 60 % exclut les personnes couvertes par un contrat collectif parce qu'ayant-droit de leur conjoint mais inclut les contrats collectifs facultatifs. La proportion de 57,6 % que nous retenons inclut les ayants-droits mais exclut les contrats collectifs facultatifs, qui ne bénéficient pas des aides.

Par ailleurs, l'IRDES (2012) estime qu'en moyenne l'employeur assume 56 % du montant de la cotisation.

De plus, la part de la rémunération, au sens large, que le salarié perçoit et qui est affectée au paiement de la complémentaire santé est exonérée d'impôt sur le revenu.
Du point de vue de la personne, le bilan coût / bénéfice du salarié déjà couvert en individuel est univoque : à garantie équivalente, l'économie qu'il réalise est conséquente ; cette économie peut même financer aisément une montée en gamme (ce qui peut se produire et parfois alimenter des pratiques inflationnistes).

Pour un salarié non couvert
Il accède à une couverture complémentaire santé à un coût fortement réduit. Dans la mesure où le total des trois avantages décrits ci-dessous est supérieur aux coûts de gestion des contrats, le salarié est gagnant par rapport à un comportement d'auto-assurance.

Du point de vue individuel, les contrats collectifs offrent un ratio coût / bénéfice favorable tant que la personne est salariée ; en revanche les impacts en termes de régulation du système de santé et de la couverture maladie, obligatoire et complémentaire, sont plus discutables. De plus, pour placer leurs contrats en collectif, les différents acteurs adoptent des politiques de prix agressives, qui les conduisent à récupérer des marges financières sur d'autres produits ou types de contrats complémentaires.

Le bilan pour les entreprises
On retient pour établir une estimation du coût de l'extension pour les entreprises les éléments suivants : 7,5 millions de contrats supplémentaires, couvrant en moyenne 1,6 personnes protégées, pour un coût annuel de 600 € par personnes protégées, avec une participation employeur à hauteur de 56 %.
L'estimation du coût brut qui découle de ces hypothèses est de 4 Md€.
Il faut à cette somme déduire l'augmentation des aides perçues par les entreprises, soit 1,7 Md€.
Pour les entreprises, le coût net est donc estimé à 2,3 Md€.
Le coût brut représente 0,8 point de masse salariale et le coût net 0,5 point.

Coûts des reformes de la CMU-C et de l'ACS
Le rapport d'évaluation de la loi CMU de novembre 2011 estime à 418 M€ le coût d'une revalorisation de 15 % du plafond de la CMU-C, ce qui permettrait de retrouver le rapport initial de 90 % vis-à-vis du seuil de pauvreté. Si les règles d'attribution de l'ACS n'évoluaient pas, cette revalorisation impliquerait également une augmentation du coût de l'ACS de 50 M€.

12. Contribution des Professionnels de l’intérim, services et métiers d’avenir (PRISME)

PRISME
Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Position du Prisme sur l'Accord National Interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi

Prévue par la conférence sociale de juillet 2012, la négociation sur la réforme du marché du travail s'est achevée le 11 janvier 2013. Au terme de trois mois de négociations, le patronat (Medef, CGPME, UPA) et trois syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC) sont parvenus à un accord historique. Un compromis visant à concilier flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les salariés et à tenir compte de l'évolution du marché du travail, a été trouvé.

Les entreprises ont de manière croissante besoin de réagir vite, presque en temps réel, aux fluctuations de la demande. Ce besoin est évident et ancien dans certains cas – tourisme, agriculture, hôtellerie-restauration, services à la personne, etc. Mais il touche désormais un nombre croissant d'activités, dans tous les domaines. Le cycle de vie des produits se raccourcit et le rythme des innovations s'accélère afin de satisfaire des consommateurs de plus en plus impatients et exigeants. En d'autres termes, ce sont les bénéficiaires du service qui structurent l'organisation du travail de l'entreprise et donc celle du salarié : la flexibilité, c'est d'abord celle du client.

Face à ce manque de visibilité, à l'accroissement de la concurrence, les entreprises cherchent toutes à faire plus avec moins ; elles ont tendance à embaucher au dernier moment, non pas en prévision de besoins à venir mais pour répondre à des commandes déjà en cours. Ces évolutions entraînent de profonds bouleversements sur le marché du travail et sur les modes de recrutement.

Ces besoins de flexibilité, structurels et conjoncturels, constituent une réalité indéniable. Pour autant, toutes les formes de flexibilité ne se valent pas.

A besoins de flexibilité donnés, les règles de droit social, les régimes de protection sociale, les choix d'organisation du travail structurent d'une certaine manière le fonctionnement du marché du travail et répartissent entre les salariés avantages et inconvénients. Ce système forme un compromis de flexibilité qui apparait aujourd'hui inefficace. Il crée de nouvelles formes de « précarité » contre lesquelles il faut lutter.

C'est la raison pour laquelle le PRISME considère que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 va dans la bonne direction. Tout d'abord sur la méthode, en valorisant le paritarisme, il contribue à faire progresser le dialogue social . Ensuite sur le texte en lui-même, cet accord développe le concept d'une flexisécurité concertée. Le PRISME, se félicite par ailleurs que les partenaires sociaux aient acté le principe de la création d'un CDI intérimaire,

lequel permettra d'œuvrer en faveur d'une sécurisation efficace des parcours professionnels des intérimaires.

Il est donc fondamental que la transposition législative soit conforme à l'esprit de l'accord entériné par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013.

I. Quelle est la nature de la « précarisation » du marché du travail ?

Dans le document d'orientation envoyé par le ministre du travail aux partenaires sociaux, la souplesse, la capacité d'adaptation – la flexibilité de l'emploi – est désormais reconnue comme « nécessaire » ou « intrinsèque à certaines activités ». Parallèlement le ministre recommandait de lutter contre la précarité sur le marché du travail.

Mais de quelle « précarité » exactement peut-on parler ? Pour la mesurer, on se réfère la plupart du temps au développement des formes particulières d'emploi (CDD, intérim). Mais ce diagnostic ne permet pas d'apprécier réellement les mécanismes de flexibilisation du marché du travail. Surtout, il échoue à distinguer les formes responsables et irresponsables de flexibilité.

1. De nouvelles flexibilités se développent depuis 10 ans dans un cadre peu sécurisé

a. Une stabilisation du CDI depuis le début des années 2000

En France, en apparence, la progression des formes particulières d'emploi et du temps partiel s'est interrompue il y a plus de 10 ans :

Il y a toujours 86 CDI pour 100 salariés.
Ce pourcentage est stable depuis 2000 ; il y a toujours environ 10% de salariés en CDD, un peu plus de 2 en travail temporaire et un peu moins de 2 en apprentissage.
Même la progression de la « précarité » des jeunes, lorsqu'on la mesure par le pourcentage de ceux qui occupent des « formes atypiques d'emploi », s'expliquerait par la progression de l'apprentissage, qui est difficilement assimilable à de l' « emploi précaire ».

La stabilité du taux de recours au travail temporaire depuis 2000

Avec 525 000 emplois en équivalent ETP en 2012 (3,0% de l'emploi salarié), le recours au travail temporaire, comme le montre les statistiques de la DARES, apparait constant depuis une quinzaine d'années, compris entre 3,0% et 3,5%. Le travail temporaire ne progresse plus « structurellement » mais varie en fonction de la conjoncture économique.
La durée d'emploi travaillée en intérim au cours d'une année est stable depuis 10 ans. Elle est comprise entre 3 et 4 mois par an, selon les années.

En réalité, la « précarisation » du marché du travail depuis 10 ou 15 ans passe par d'autres voies, par d'autres formes de flexibilité, moins sécurisées, et mal mesurées par ces indicateurs.

Il s'agit en particulier de CDD de très courte durée et de l'emploi non salarié (freelance, portage, auto-entrepreneurs, etc.)

b. L'explosion des CDD de courte durée

Depuis 2000, on constate en effet une multiplication de certaines formes de CDD et le raccourcissement de leur durée. Une étude récente de l'ACOSS établit ainsi que :

- en 2000, sur 13,6 millions d'embauches (hors intérim), on comptait 6,6 millions de CDD de moins d'un mois
- en 2010, sur 19,3 millions, 12,4 millions
- les secteurs ayant recours aux contrats d'usage, qui ne représentent que 12% de l'emploi salarié total, sont à l'origine des 2/3 de cette hausse et de 57% du nombre total des déclarations uniques d'embauche[1].

A partir de ces données ACOSS, on peut estimer que la durée moyenne des CDD serait passée de 85 jours en 2000 à 58 jours en 2010.

Cette évolution démontre un changement de nature du CDD. Les études montrent que la durée du CDD accroît la probabilité d'obtention d'un CDI.
Ainsi le raccourcissement massif de la durée moyenne du CDD, a été un facteur de précarisation sur le marché du travail. Mais ce phénomène a touché de manière très différenciée les différentes branches de l'économie.

c. Le développement du travail non salarié

Selon l'enquête emploi de l'INSEE, au cours de la période de 2003 à 2010, un million d'emplois ont été créés.

Le CDI a contribué à 56% de l'augmentation de l'emploi, l'apprentissage à 11% et les autres statuts à 33% de la hausse. Si l'on analyse la part des différents statuts dans ce développement il apparaît que 54% de l'augmentation vient du CDD, 41% des « non salariés », 5% de l'intérim.

Ainsi le phénomène marquant, outre la stabilisation de l'intérim et le développement du CDD, est bien celui du nombre de non salariés, qui a connu une augmentation de 141 000[2].

La montée en puissance de la catégorie « non salariés » reflète en partie le développement de pratiques d'emplois consistant à externaliser des emplois salariés, afin de s'affranchir du contrat de travail et de bénéficier d'une flexibilité supplémentaire.

[1] Quelques secteurs emblématiques embauchent en CDD de moins d'une semaine dans plus de 50 % des cas ; il s'agit de l'édition et audiovisuel (82 % des embauches sectorielles), des arts, spectacles et activités récréatives (81 %), des autres activités scientifiques et techniques telles que la publicité, les études de marché (71 %) et de l'hébergement (67 %).
[2] L'enquête Emploi comptabilise notamment dans cette catégorie « non salariés » les travailleurs indépendants, les « freelance », auto-entrepreneurs sans activité salariée. Elle élargit cette définition, en incluant les personnes qui, bien que salariées au sens strictement économique, sont en position de non-subordination hiérarchique.

2. La forme juridique des contrats ne préjuge pas de leur qualité

Par ailleurs, la lecture traditionnelle de la « précarisation » du marché du travail accorde un rôle excessif à la nature juridique des contrats. Ce faisant, elle passe à côté de formes bien réelles de précarité, et en exagère d'autres.

L'équivalence emplois atypiques – emplois précaires – précarité des personnes se révèle réductrice : elle passe sous silence le rôle d'insertion que peuvent jouer ces emplois, lorsqu'il s'agit d'une des seules manières d'entrer sur le marché du travail (cas des non-qualifiés), et leur rôle de tremplin vers l'emploi durable, quand les jeunes l'utilisent pour acquérir des expériences et améliorer leur employabilité (cas des bac+2). Il faut en réalité rentrer dans la « boîte noire » de ces contrats pour constater s'ils donnent ou non accès à des expériences qualifiantes, à de la formation, à des épisodes d'emploi d'une durée suffisante, à un accompagnement réel. La ligne de la précarité traverse donc les « contrats précaires ».

De même, un CDI n'est pas nécessairement synonyme d'emploi de qualité. Certains CDI à temps partiel sont subis. De même, les CDI dans de très petites entreprises, dans des entreprises au bout de longues chaînes de sous-traitance, n'apportent souvent aucune sécurité d'emploi de fait, sinon de droit.

Enfin, les CDI les plus protecteurs, dans les grandes entreprises, ne garantissent pas du chômage si salariés et entreprises n'ont pas su prévenir l'obsolescence progressive des compétences.

Les formes de précarité contre lesquelles il faut lutter

Face à ce double constat – besoins de flexibilité d'une part, défauts de sécurisation de l'autre – se dégage l'enjeu majeur de la sécurisation des parcours : rendre responsable la flexibilité, dès lors que l'on a admis qu'elle était nécessaire.

Dans un univers économique dont l'instabilité est chronique, la sécurité doit être celle des individus et non celle des postes de travail.

Compte-tenu de ce diagnostic, voici les formes de précarité contre lesquelles il nous faut lutter pour rendre le marché du travail plus juste et plus efficace.

a) Le chômage, première des formes de précarité

La France n'est pas descendue en dessous de 7,5-8% de chômage depuis plus de 25 ans ; la durée moyenne d'inscription au chômage est de 467 jours.

Tandis que notre système éducatif peine à faire baisser davantage le nombre de peu et de non qualifiés, leur situation sur le marché du travail ne cesse de se détériorer, même bien après leur sortie du système éducatif : la lutte contre l'échec scolaire et le développement de l'emploi peu qualifié doivent être des priorités

b) L'obsolescence des compétences, quelle que soit la nature du contrat

Protecteur à court terme, le CDI ne l'est plus à moyen terme si cette sécurité juridique n'est pas accompagnée d'actions de formation, d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. La catégorie d'âge qui a le plus

souffert de la crise n'est-elle pas celle des séniors, dont le taux de chômage a grimpé de 16% depuis le début de la crise, alors que l'immense majorité d'entre eux disposaient d'un emploi stable, en CDI ?

c) L'enchaînement discontinu de contrats très courts, sans mécanismes de compensation adaptés à la situation particulière des salariés

- absence d'accompagnement en fin de contrat
- absence d'indemnité de fin de contrat
- moindre accès à la formation professionnelle
- absence de dispositifs d'action sociale pour favoriser l'accès au logement, au crédit, etc.

* * *

Ce qui doit guider la politique de l'emploi, avant même le contrat, c'est l'entretien de l'employabilité.

Sur la base de ce diagnostic, l'accord emploi propose des pistes pertinentes et novatrices. Le PRISME appelle de ses vœux la poursuite du dialogue social.

II. Les propositions du Prisme pour une flexibilité responsable

Aujourd'hui, le CDI continue d'être la « forme normale et générale » du contrat de travail, puisque 86% des salariés français sont actuellement en CDI. Il faut faire en sorte de favoriser l'embauche en CDI chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Mais il s'agit aussi d'inciter à une flexibilité responsable qui sécurise les parcours socio-professionnels de l'ensemble des salariés en contrat à durée limitée.

1. L'ANI du 11 janvier 2013 n'a pas traité l'intérim comme les autres contrats courts

L'idée d'une sur-taxation des contrats courts en intérim repose sur une mauvaise interprétation économique. Elle part du principe qu'un renchérissement relatif des contrats courts par rapport au CDI favorisera l'embauche en CDI. Pourtant, un tel projet souffre de quatre défauts majeurs, qui en font en l'état une idée dangereuse :

a. Un effet de substitution très incertain : dans la grande majorité des cas les entreprises ne sont pas en mesure de substituer aux contrats courts des emplois de plus longue durée : les contrats de courte durée correspondent très rarement à de potentiels CDI. Là où existe un effet de substitution possible, c'est entre CDD longs, certaines formes de stages et CDI.

Les motifs du recours aux contrats courts (source : PRISME/BVA, mai 2012)

- L'intérim ne se substitue pas à d'autres emplois.
- 86% des entreprises qui recourent aux contrats courts, en l'absence de l'intérim, n'auraient pas embauché de salariés en CDI, mais auraient privilégié des solutions internes telles que la réorganisation ou le recours

accru aux heures supplémentaires.
- Loin de se substituer à des CDI, les emplois intérimaires semblent au contraire en faciliter la contractualisation: 42% des entreprises utilisatrices jugent que l'intérim incite à créer des postes en CDI en permettant de tester les candidats le temps d'avoir une meilleure visibilité.

b. Un risque d'aggravation du chômage des populations les plus fragiles

La lutte contre le chômage des salariés les moins qualifiés, des jeunes, est à juste titre une priorité nationale.
Or, pour les salariés les plus éloignés de l'emploi, les formes d'emplois atypiques sont souvent la seule porte d'entrée sur le marché du travail. De nombreuses études économiques montrent la très grande sensibilité de l'emploi peu qualifié au coût du travail. On estime ainsi qu'une hausse de 1% du SMIC détruit 1,5% d'emplois peu qualifiés[3]

L'intérim : une voie d'accès au marché du travail pour les jeunes non diplômés (source : Céreq)

- ¼ **des jeunes non diplômés (27%)** commencent leur vie professionnelle par une mission d'intérim
- 38% des non-diplômés ont effectué au moins une mission d'intérim dans leurs 3 premières années de vie professionnelle
- c'est le cas de 46% des jeunes hommes non diplômés et de 22% des jeunes femmes.

c. Des effets incertains sur la sécurisation des parcours

La situation difficile des salariés les plus fragiles est moins la conséquence d' « abus » de la part des entreprises que de leur manque d'employabilité.

Les effets d'une taxe à l'embauche en CDD (Source : Laboratoire de recherche en Economie Quantitative de Paris 1-Panthéon Sorbonne)

Les demandeurs d'emploi de longue durée seraient les premières victimes d'un renchérissement du coût des contrats courts : l'augmentation consécutive du chômage allongerait l'effet file d'attente, et pour les chômeurs de longue durée qui ne sont que très rarement recrutés en CDI, cela rendrait quasiment impossible leur accès à l'emploi.
« Pour ces derniers, augmenter le coût des contrats courts n'a donc qu'un effet négatif qui est de réduire leur probabilité de sortie du chômage ».

[3] « un accroissement supplémentaire du smic de 1% au-delà des règles légales actuelles [...] détruit ou empêche la création de 30.000 à 40.000 emplois à l'horizon de quelques années ». Stéphane Carcillo et Pierre Cahuc, *Le Monde*, 12 juin 2012

d. Un risque de pénalisation des branches qui favorisent l'intégration des moins qualifiés

Des secteurs entiers de l'économie sont soumis par nature, et non par choix, à de fortes variations d'activité. Il s'agit souvent de branches fortement créatrices d'emplois pour des personnes peu qualifiées.
Inversement, les secteurs à plus forte valeur ajoutée emploient très peu de contrats courts. Le risque serait donc d'organiser une forme de « subvention » des branches les plus sensibles au coût du travail vers celles qui le sont moins.

En résumé, rien ne garantit qu'une taxation des contrats d'intérim aurait contribué à la sécurisation des parcours des salariés les plus fragiles. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont, légitimement, opté pour d'autres choix.

2. La mise en œuvre d'un CDI dans l'intérim

Si pour une majorité d'intérimaires (60%) l'intérim est un moyen d'accéder rapidement à l'emploi dans l'attente d'un CDI, dans 20% des cas, l'intérim représente un choix personnel (source : Observatoire des Métiers de l'Emploi, Octobre 2012).

Ainsi, un nombre croissant de salariés est attaché à l'autonomie professionnelle et souhaite une carrière jalonnée d'une succession d'expériences. Toutefois « l'indépendance » présente aujourd'hui de nombreux inconvénients tels que la perte du statut salarié entre les missions, un risque « d'employabilité » lié aux allers-retours avec le chômage. Par ailleurs, cette manière de travailler implique des démarches administratives répétitives qui complexifient la vie de ces salariés. Les dispositifs existants ne permettent pas, aujourd'hui, de sécuriser les périodes d'intermission.

Les salariés qui font le choix du travail temporaire comme mode de vie doivent pouvoir bénéficier d'un statut adapté. Depuis plus de 30 ans, la branche professionnelle des agences d'emploi a mis en place un véritable laboratoire d'innovation sociale. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 en confiant aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire la mission de négocier, dans les six mois suivant la signature de l'ANI, la création d'un CDI pour les intérimaires va donc permettre de réaliser une avancée sociale majeure.

Les « intérimaires en CDI » bénéficieraient de services de ressources humaines (gestion des compétences, gestion des contrats, fiches de paye, déclaration auprès des caisses…), d'un statut (droit à la formation, garanties de rémunération y compris dans l'intermission) et se verraient proposer des missions. Ils disposeraient, entre les missions, non seulement d'un accompagnement (formation, prospection) mais aussi d'une rémunération.

Ce projet, s'il est ambitieux, n'est viable que s'il est organisé de façon pragmatique. Par exemple, en Allemagne, un compte épargne temps annuel des salariés intérimaires en CDI facilite l'organisation des périodes d'intermission. De même, la formation, coordonnée par les agences d'emploi, en ajustant les

compétences aux besoins du marché du travail, peut participer à sécuriser les parcours.

Le CDI en intérim serait, en outre, une réponse aux pénuries de main d'œuvre : dans une cinquantaine de métiers (grutiers, soudeurs, comptables…) il existe de tels besoins que les agences d'emploi n'auraient aucune difficulté à développer des opportunités. Cette organisation, tout en permettant à des entreprises de partager des savoir-faire contribuerait, par l'intermédiaire du réseau des 6850 agences d'emploi, à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Enfin, le « CDI intérimaire » favoriserait la sécurisation de l'emploi des « seniors » : au cours des dernières années, les personnes de plus de 50 ans, ont été incitées à se tourner vers de nouvelles formes d'emplois peu sécurisées (portage, freelance, auto-entrepreneurs…), souvent faute de mieux. Ces nouvelles façons de travailler répondent à un véritable besoin social, mais constituent rarement une solution viable. Trop souvent, ces « autonomes » faute de «contrats » n'ont pas la possibilité de travailler aussi souvent que nécessaire. La crise économique mettant à mal toutes formes non stabilisées d'emplois, il parait urgent d'en sécuriser l'organisation. La mise en place d'un « CDI intérimaire » contribuerait à répondre à cet objectif.

Les agences d'emploi proposeraient donc à titre optionnel un CDI. Dans les pays où cette offre de service existe, comme en Italie ou aux Pays-Bas, le volume d'emplois concerné représente en moyenne de 5 à 10% des équivalents temps plein. La montée en puissance progressive du dispositif en France pourrait donc concerner en l'espace de quelques années, 5% des intérimaires soit 25 000 ETP.

Par ailleurs comme en Italie, il permettrait de toucher de nouveaux publics et de sécuriser leur situation. L'ouverture en 2003 du CDI en intérim aux agences d'emploi y résulte de la volonté du gouvernement de limiter le développement de coopératives de prêt de personnel, lesquelles procédaient à un véritable « dumping social » car soumises à des charges sociales bien inférieures à celles des employeurs « classiques ». Des prestations « bas de gamme », dans les domaines de l'accueil, du nettoyage, des centres d'appel, étaient proposées. Le gouvernement italien a ainsi vu dans cette ouverture le moyen de normaliser une activité peu encadrée et d'assurer aux salariés des garanties de revenus, des perspectives professionnelles, dans un cadre économique efficace.

La négociation « sécurisation » concernera également les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire. Les conditions permettant de se rapprocher des objectifs fixés par l'ANI pour le travail à temps partiel seront également examinées par les partenaires sociaux.

Conclusion et axes de réflexion

En favorisant le dialogue social, le PRISME considère que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 est à la fois pragmatique et pertinent.
La réflexion sur la sécurisation doit continuer de s'appuyer sur les partenaires sociaux. Ainsi à l'instar du travail temporaire, il conviendra d'inventer des modes

de fonctionnement et des dispositifs qui favorisent les mécanismes de sécurisation adaptés aux branches professionnelles.

Chaque branche pourrait négocier sur deux sujets en parallèle :

- Prévenir les abus potentiels en déterminant plus précisément les conditions d'utilisation des contrats courts et notamment des contrats d'usage.

- Travailler à la sécurisation professionnelle des salariés concernés.

L'accord de branche n'exclut pas la possibilité de l'adapter par accords d'entreprise (afin de prendre en compte les spécificités, la situation et la taille des entreprises).

1er axe : Sécuriser les parcours en apportant de la formation permettant d'augmenter l'employabilité sur le bassin d'emploi et/ou le secteur concerné

(Voir annexe 1 pour la situation dans la branche du travail temporaire).

L'accord de branche (ou d'entreprise) pourrait mettre en place les critères suivants :

- Des conditions d'ancienneté compatibles avec les durées moyennes d'emploi (peu ou pas d'ancienneté) pour acquérir le statut d'ayant droit à la formation.
- Des dispositifs adaptés au niveau de la branche, notamment en faveur des publics fragiles.
- Des financements de la formation dédiés aux CDD/CTT en fin de période d'emploi (soit au niveau interpro – FPSPP – ou au niveau de la branche – OPCA de branche).
- Des dispositifs « publics » adaptés pour les CDD/CTT (ex : POE/AFPR spécifique aux CDD/CTT).
- De la portabilité au niveau de la branche.
- Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : doivent être ciblées prioritairement des formations permettant d'augmenter l'employabilité et d'accéder à l'emploi durable (métiers en tension sur le territoire ou sur le secteur d'activité). Ce ciblage est effectué par les OPCA de branches ou les observatoires de branche lorsqu'ils existent.

2ème axe : Faciliter l'accès à l'emploi et améliorer la vie quotidienne

(Voir annexe 2 pour la situation dans la branche du travail temporaire).

L'accord pourrait appréhender les points suivants :

Mise en place de conditions d'ancienneté compatibles avec les durées moyennes d'emploi.

Sujets à traiter :

- Accès au logement
- Accès au crédit
- Mise en place de dispositifs permettant de faciliter l'accès à l'emploi

Annexe 1 : La formation et la sécurisation des parcours dans la branche du travail temporaire

Un financement de la formation supérieur à taux légal : 2% contre 1,6%

Une contribution pour financer un Fonds pour l'emploi : Pour développer ces actions et évaluer leurs effets, la profession a décidé de se doter en 1996 d'un **Fonds professionnel pour l'emploi (FPE-TT)**, paritaire et financé par les entreprises de travail temporaire à hauteur de **0,15 %** de leur masse salariale pour développer l'insertion et la formation de leurs salariés et des demandeurs d'emploi

Des conditions d'ancienneté adaptées aux périodes d'emploi

Une portabilité des droits au sein de la branche

Des dispositifs adaptés aux publics peu ou pas qualifiés. Le CIPI et le CDPI :

Le CDPI - contrat de développement professionnel intérimaire. Il permet à des intérimaires peu ou pas qualifiés de compléter leur expérience acquise lors de missions par une formation qualifiante (ancienneté requise : 450 heures au cours des 12 derniers mois)

Le CIPI - contrat d'insertion professionnelle intérimaire. Le CIPI vise les personnes éloignées de l'emploi. Il les aide à s'insérer dans un métier ou à reprendre pied dans le monde du travail (ancienneté requise : 210 heures au cours des six derniers mois).

Annexe 2 L'action sociale dans la branche du travail temporaire

Création et gestion paritaire du FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire), association loi 1901 a but non lucratif créée en 1992 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire.

Financé par les entreprises de travail temporaire (0,3%), le Fastt propose aux salariés intérimaires des services et des prestations pour faciliter la vie professionnelle :

- Location de voiture.
- Garde d'enfant.
- Hébergement provisoire en cas de déplacement.

Ainsi que la vie personnelle :

- Crédit.
- Logement.
- Secours d'urgence (réseau d'assistantes sociales).

13. Contribution de Me Hubert Flichy, président d'Avosial

Avo|sial

AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

22 mars 2013

CONTRIBUTION

A MONSIEUR LE DEPUTE JEAN-MARC GERMAIN

RAPPORTEUR DU PROJET DE LOI

RELATIF A LA SECURISATION DE L'EMPLOI

Tél : 01 56 62 30 00– Fax : 01 56 62 30 01
66 avenue d'Iéna,75116 Paris - email : contact@avosial.com – www.avosial.com

Avo|sial

AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

22 mars 2013

Monsieur,

Par cette contribution, volontairement limitée, Avosial souhaite attirer l'attention du législateur sur les modifications du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi qui paraissent nécessaires, dans un souci de sécurité juridique, pour garantir l'applicabilité et l'effectivité du texte. Elle se limite volontairement à celles qui, parmi les dispositions essentielles, auront des implications concrètes pour les entreprises, comme pour les salariés.

Avosial espère ainsi participer efficacement à l'élaboration de ce projet de texte ambitieux qui fera sans conteste date dans l'histoire de l'évolution de notre code du travail.

Nous nous tenons à votre entière disposition pour vous apporter tout éclaircissement que vous jugerez utile.

Croyez, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Hubert Flichy, Président (hubertflichy@flichy-associes.com – 06 77 17 98 94)

Stéphanie Stein, Vice-présidente (stephanie.stein@skadden.com – 06 08 42 18 06)

Etienne Pujol, Trésorier (e.pujol@granrut.com – 06 85 68 37 79)

Créé en 2005, Avosial est un syndicat qui regroupe plus de 350 avocats en droit social, répartis sur toute la France, conseillant et défendant les entreprises.

Avo|sial

AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Sommaire

1. Procédure de consultation sur les orientations stratégiques et base de données unique - Obligation de confidentialité (article 4) 3
   - 1.1 Le Projet de Loi bouleverse l'accès des IRP à l'information 3
   - 1.2 L'absence d'obligation de confidentialité 5
   - 1.3 Les nécessaires garde-fous 6
   - 1.4 Propositions d'amendements 8
     - a) Secret professionnel et sanction 8
     - b) Autorisation judiciaire de non divulgation des informations stratégiques et sensibles 8
     - c) Divulgation des informations stratégiques sensibles à l'expert du CE seulement 8
     - d) Base de données unique 9
     - e) Articulation avec les obligations d'information et de consultation récurrentes existantes 9
     - f) Nombre de réunions du CE 9
2. Mobilité interne (article 10) 10
   - 2.1 Mobilité intra-goupe 10
   - 2.2 Articulation avec le régime de modification du contrat de travail pour motif économique 11
   - 2.3 Notion de "projet de licenciement" 11
3. Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus (article 13) 12
   - 3.1 Le " soit… soit… " 12
     - a) Analyse 12
     - b) Proposition d'amendement 12
   - 3.2 Clarifier l'articulation entre le document unilatéral à homologuer et l'accord à valider et le contenu de l'accord 13
     - a) Analyse 13
     - b) Propositions d'amendements 13
   - 3.3 Recours à un expert-comptable unique 14
     - a) Analyse 14
     - b) Proposition d'amendement 14
   - 3.4 Plan de départs volontaires 15

Nota

- Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi est dénommé ci-après le "Projet de Loi" ou "PL".

- L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 est dénommé ci-après "l'ANI".

- Un plan de sauvegarde de l'emploi est dénommé ci-après "PSE".

- Lorsque les articles cités sont ceux du code du travail, le terme "code du travail" n'est pas mentionné.

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

1. PROCEDURE DE CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET BASE DE DONNEES UNIQUE - OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE (ARTICLE 4)

L'article 4 de du Projet de Loi relatif à "*l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel*" présente un risque significatif de violation du secret des affaires en permettant aux membres du comité d'entreprise ("CE") et aux représentants des organisations syndicales ("OS") de l'entreprise (les "IRP") d'accéder en permanence à une très large quantité d'informations économiques et sociales incluant des informations stratégiques, agrégées au sein d'une base de données, alors même qu'ils ne sont tenus à aucune obligation générale de confidentialité.

Dans un contexte économique de forte concurrence, la divulgation de certaines informations sensibles peut être un facteur d'affaiblissement de l'entreprise. Il est donc impératif d'adopter des règles complémentaires garantissant l'absence de divulgation de ces données.

1.1 Le Projet de Loi bouleverse l'accès des IRP à l'information

En l'état, le code du travail prévoit de multiples dispositions[1] selon lesquelles le CE doit recevoir de façon récurrente de nombreuses informations de la part de l'employeur. En soit, la communication d'informations économiques et sociales aux IRP n'a donc pas de caractère novateur. Mais le Projet de Loi modifie non seulement la nature des informations devant être communiquées mais également les modalités de cette communication en ce qu'il :

- prévoit un champ très large d'informations couvrant six années[2], "*mises à jour régulièrement*" et portant sur de nombreux thèmes tels que les investissements, les fonds propres et l'endettement, la rétribution des salariés et dirigeants, la rémunération des financeurs, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, etc.[3]

---

1 Article L. 2323-7 et suivants du Code du travail.

2 "*Ces informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.*" (article L. 2323-7-2 nouveau).

3 Le contenu exact de ces informations doit être déterminé par décret en Conseil d'Etat (article L. 2323-7-2 nouveau).

- agrège dans une base de données unique toutes les informations qui étaient jusque-là remises ponctuellement au CE[4] à l'occasion des réunions d'information et/ou de consultation ;

- permet l'accès direct à ces informations non seulement aux élus du CE et aux représentants des OS siégeant au CE mais également aux délégués syndicaux, ce qui peut représenter un nombre conséquent de personnes[5] ;

- instaure par principe un accès à des données économiques et sociales brutes (comptabilité, prix, marges, salaires, commandes, etc.) alors qu'en pratique nous constatons que le plus souvent ces données transitent par l'intermédiaire de l'expert-comptable mandaté par le CE[6] ou sont communiquées directement au CE sous forme de présentations synthétiques, ce qui fait que les membres du CE ont rarement un accès aux données brutes. Cette pratique s'explique d'autant mieux que les données brutes sont en elles-mêmes difficilement exploitables par des non spécialistes en matière économique et financière.

Plus encore, les informations fournies devront désormais servir de support à la consultation annuelle du CE créée par le Projet de Loi et relative aux "*orientations stratégiques de l'entreprise*"[7].

---

4 Le terme "comité d'entreprise" est générique. Il couvre également les comités de groupe, les comités centraux (CCE), les comités d'unité économique et sociale (UES) et les comités d'établissement.

5 En moyenne les salariés dits "protégés" représentent 10% des effectifs (y compris les délégués du personnel et membres des CHSCT). Ainsi, dans une entreprise de 2000 salariés, il sera possible de compter une centaine de représentants qui auraient accès à la base de données unique (membres du CE et délégués syndicaux).

6 Article L. 2323-35 du Code du travail. Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en particulier en vue de l'examen annuel des comptes.

7 Projet de Loi : article 2323-7-1 nouveau du Code du travail. A cet égard, l'ANI du 11 janvier 2013 précise que "*Ce dispositif doit permettre : - une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats ; (…) Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP. (…) L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance. Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles. Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.*" (Article 12).

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

1.2 L'absence d'obligation de confidentialité

En droit positif, seuls les membres du CE sont soumis à une obligation de discrétion, sauf pour les questions relatives aux procédés de fabrication qui sont couvertes par une obligation de confidentialité[8]. Cette obligation de discrétion, qui n'est pas à proprement parler une obligation de confidentialité, ne couvre que les informations que l'employeur qualifie de confidentielles[9].

Le non-respect de cette obligation de discrétion n'est pas sanctionné de façon spécifique. Le membre du CE qui ne la respecte pas s'expose tout au plus à des sanctions disciplinaires[10].

Contrairement aux membres du CE, les membres des OS ne sont soumis à aucune obligation spécifique. Ils disposent d'un droit d'expression libre en particulier dans la diffusion de tracts[11]. Un syndicat a donc le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet.

---

8 Article L. 2325-5 du Code du travail [concernant les membres du comité d'entreprise] : « *Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication* ». Article L. 2344-8 du Code du travail [concernant les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise européen] : « *Les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 2343-1, ainsi que les experts qui les assistent, sont tenus : 1°) Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ; 2°) A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur* ». Article L. 4614-9 al. 2 du Code du travail [concernant les membres du CHSCT] : « *Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur* ».

9 Cour d'appel de Paris 11 mars 2013 n° 12-20238 : « *Mais considérant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel* ».

10 A noter qu'un nombre très limité de décisions est rendu en la matière.

11 Article L. 2142-5 du Code du travail : « *Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.* ». Des décisions isolées limitent, a posteriori, la diffusion d'information "à caractère objectivement confidentiel" dès lors qu'elle peut être de nature à "*nuire à l'intérêt de l'entreprise*" (cf. TGI Lyon 11 décembre 1984 n° 84-1112 : « *Attendu que le tract litigieux reprend certaines informations figurant dans ce document ; que certes, parties de ces informations sont des considérations d'ordre général et figurent déjà, pour certaines d'entre elle, dans des documents antérieurs ou dans des compte-rendus de presse ; qu'au contraire, certaines autres informations ne semblent pas avoir été déjà divulguées et leur diffusion peut être de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise, notamment les chiffres des ventes envisagées pour les trois années à venir en France et sur les différents marchés étrangers ; qu'il s'agit donc bien dans ce cas d'informations à caractère objectivement confidentiel ; que l'obligation de discrétion édictée par l'article L 432-7 du Code du travail doit donc être respectée.* »).

Toutefois, un arrêt de principe rendu aux visas de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de la loi du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique[12] décide que *"si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter que la divulgation d'informations confidentielles porte atteinte aux droits des tiers"*.[13]

Cette intervention *a posteriori* du juge ne saurait satisfaire la nécessaire protection du secret des affaires.

1.3 Les nécessaires garde-fous

L'exigence de transparence vis-à-vis des IRP ne peut se faire à n'importe quel prix et exige des garde-fous, à défaut de quoi elle risque de rester lettre morte. Nous recommandons donc que la non-divulgation des informations stratégiques et confidentielles soit encadrée de façon à instaurer la confiance, ou à tout le moins limiter la défiance[14], pour faciliter des relations sociales de qualité.

L'exigence de transparence doit donc être assortie d'une obligation stricte de confidentialité, appuyée par des engagement individuels de non divulgation[15], et de la possibilité pour l'entreprise de se faire autoriser par le juge à ne pas communiquer certaines informations très sensibles dont la divulgation serait susceptible de nuire gravement aux intérêts de l'entreprise,

---

12 *"Vu l'article 10, § 2, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 1 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 ;Attendu que selon le premier de ces textes, des restrictions peuvent être prévues par la loi lorsqu'elles sont nécessaires à la protection des droits d'autrui notamment pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles, de telles restrictions devant être proportionnées au but légitime poursuivi ; que, selon le second, l'exercice de la liberté de communication électronique peut être limitée dans la mesure requise notamment par la protection de la liberté et de la propriété d'autrui ; qu'il en résulte que si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter que la divulgation d'informations confidentielles porte atteinte aux droits des tiers"* (Cass. soc. 5 mars 2008 n° 06-18.907).

13 Même arrêt : Cass. soc. 5 mars 2008 n° 06-18.907, publié au Rapport 2010 de la Cour de Cassation

14 Cf. le Pacte pour la compétitivité de l'industrie française – Rapport au Premier ministre – Louis Gallois – 5 novembre 2012, p. 56 à propos de la négociation sur les institutions représentatives du personnel : *"Il faut créer une dynamique ; cela ne sera possible que si l'on surmonte les défiances qui séparent trop souvent les partenaires sociaux dans l'entreprise et si chacun renonce à des postures dépassées."*.

15 Cf. l'ordonnance rendue par le TGI de Paris validant l'engagement de confidentialité signé par les élus à l'occasion de la cession du journal Les Echos (TGI Paris 28 septembre 2007).

conformément à ce que prévoit la législation européenne[16]. Une telle mesure pourrait également s'inspirer des règles du droit de la concurrence applicables aux informations confidentielles[17].

De plus, l'accessibilité des informations rassemblées dans la base de données unique doit être limitée, le cas échéant à l'expert désigné par le CE.

---

16 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Article 6 Informations confidentielles

« 1. Les États membres prévoient que, dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat. Toutefois, un État membre peut autoriser les représentants des travailleurs et toute personne qui les assiste à transmettre des informations confidentielles à des travailleurs et à des tiers liés par une obligation de confidentialité.

2. Les États membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, l'employeur n'est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

3. Sans préjudice des procédures nationales existantes, les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément aux paragraphes 1 et 2. Ils peuvent prévoir, en outre, des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

Cf. également l'article 8 de Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs selon lequel : " (...) 2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ou d'une société participante établie sur son territoire n'est pas obligé de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur divulgation entraverait gravement le fonctionnement de la SE (ou, selon le cas, de la société participante) ou de ses filiales et établissements ou porterait préjudice à ceux-ci. (...) 4. Lorsqu'ils appliquent les paragraphes 1, 2 et 3, les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ou d'une société participante exige la confidentialité ou ne communique pas des informations. Ces procédures peuvent comprendre des dispositifs destinés à sauvegarder la confidentialité des informations en question. ».

17 Règlement (CE) N° 773/2004 de la Commission du 7 avril 2004 relatif aux procédures mises en œuvre par la Commission en application des articles 81 et 82 du traité CE (Art. 15 et 16) et Article L. 463-4 du Code de commerce : *« Sauf dans les cas où la communication ou la consultation de ces documents est nécessaire à l'exercice des droits de la défense d'une partie mise en cause, le rapporteur général de l'Autorité de la concurrence peut refuser à une partie la communication ou la consultation de pièces ou de certains éléments contenus dans ces pièces mettant en jeu le secret des affaires d'autres personnes. Dans ce cas, une version non confidentielle et un résumé des pièces ou éléments en cause lui sont accessibles. ».*

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

1.4 Propositions d'amendements

a) Secret professionnel et sanction

- Remplacer l'obligation de discrétion édictée par l'actuel alinéa 2 de l'article L. 2325-5, et visée à l'alinéa 5 du nouvel article L. 2323-7-2, par une obligation de confidentialité applicable aux membres du comité d'entreprise, aux représentants syndicaux et à tous représentants des salariés, destinataires d'une information qualifiée de confidentielle par l'entreprise, telle que cette obligation de confidentialité est actuellement prévue au 1er alinéa de l'article L. 2325-5 "*pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication*".

- Sanctionner le non-respect de l'obligation de confidentialité par la déchéance immédiate du mandat et de toute protection afférente à ce mandat prononcée par le juge administratif statuant en la forme des référés.

b) Autorisation judiciaire de non divulgation des informations stratégiques et sensibles

- Autoriser l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise à se faire autoriser par le juge judiciaire agissant sur requête à ne pas divulguer une information stratégique, que ce soit dans la base de données unique ou lors de la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette autorisation est accordée lorsque la divulgation de cette information est de nature à entraver gravement le fonctionnement de la société ou de ses filiales ou établissements en France ou à l'étranger ou peut leur porter préjudice.

c) Divulgation des informations stratégiques sensibles à l'expert du CE seulement

- Prévoir que, à la demande de l'entreprise, l'expert chargé d'assister le CE peut se faire remettre par l'entreprise des informations ne figurant pas dans la base de données unique dès lors que la divulgation de ces informations serait de nature à nuire au libre jeu de la concurrence et que, pour ces informations uniquement, l'expert ne peut les restituer à ses mandants que sous des formes édulcorées permettant de garantir l'absence de risque d'atteinte au libre jeu de la concurrence.

d) Base de données unique

- **Accès** : Seuls le secrétaire du CE et un nombre limité d'élus et de délégués syndicaux, désignés par leurs pairs, ont un accès permanent à la base de données unique. Ce nombre et les modalités de désignation des représentants du personnel pouvant accéder à la base est fixé soit par accord d'entreprise ou de branche, soit par accord avec le CE, soit, à défaut, par l'employeur en proportion du nombre de représentants.

- **Mise à jour des informations** : Les informations figurant dans la base de données unique sont mises à jour selon une régularité prévue par la loi, soit tous les semestres.

- **Accord avec le CE** : Prévoir que les règles relatives au contenu et à l'accès à la base de données unique peuvent être aménagées par voie d'accord conclu avec la majorité des membres du CE (et pas seulement par voie d'accord d'entreprise).

e) Articulation avec les obligations d'information et de consultation récurrentes existantes

- Abroger toutes les dispositions relatives aux informations récurrentes en matière économique et sociale devant être fournies par l'employeur et compléter la liste de l'article L. 2323-7-2 nouveau de façon à ce qu'une disposition unique du code du travail liste toutes les informations économiques et sociales[18], en spécifiant les obligations propres aux entreprises de plus de 300 salariés.

f) Nombre de réunions du CE

- Préciser que le délai dans lequel le CE doit rendre son avis court à compter de la première réunion du CE et que le nombre de réunions est fixé par l'accord prévu par l'article L. 2323-3 nouveau ou, à défaut, est fixé à deux réunions.

[18] L'ANI précise qu'il convient d'éviter de "séparer l'économique et le social" (annexe à l'article 12, §3).

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

2. MOBILITE INTERNE (ARTICLE 10) [19]

2.1 Mobilité intra-groupe

Tout en prévoyant que la négociation sur la mobilité interne peut se faire au niveau d'un groupe, le texte limite cette mobilité à "l'entreprise" alors que, d'une part, cette notion ne correspond à aucune réalité juridique et que, d'autre part, il faut pouvoir permettre l'application effective de tels accords entre plusieurs sociétés du même groupe. En effet, même si une telle mobilité entraine techniquement un changement d'employeur, elle peut permettre d'ouvrir de plus vastes perspectives de repositionnement pour le salarié et garantir l'effectivité de la mobilité professionnelle intra-groupe.

Avosial propose donc les modifications suivantes :

Article L. 2242-15 2° : "*Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* ***ou au groupe dont l'entreprise fait partie*** *prévue à l'article L. 2242-21* (…)".

Article L. 2242-21 : "*L'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* ***ou au groupe dont l'entreprise fait partie*** *dans le cadre de* (…)".

Article L. 2242-22 : "*La négociation prévue à l'article L. 2242-21 porte notamment sur : (...) Les stipulations de l'accord collectif issu de la négociation mentionnée par le présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.* ***Elles peuvent permettre un changement d'employeur entre les sociétés d'un même groupe***.(…)".

[19] *"L'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement. Dans les entreprises et groupes mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article."*

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

2.2 Articulation avec le régime de modification du contrat de travail pour motif économique

Le régime de la modification des contrats de travail est strictement réglementé. Ainsi, l'article L. 1222-6 prévoit que le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique, la jurisprudence précisant que le refus du salarié entraine en particulier le respect de l'obligation de reclassement[20] et la justification par l'employeur du motif ayant conduit à proposer une telle modification de façon à pouvoir justifier de la cause du licenciement[21] . Le régime de mobilité interne prévu par le PL doit donc être articulé avec le dispositif existant.

Avosial propose donc que le deuxième paragraphe de l'article L. 2242-22 soit complété, in fine, par la phrase suivante : "***Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 1222-6 ne s'appliquent pas***".

2.3 Notion de "projet de licenciement"

Le PL se réfère à la notion de "projet de licenciement" alors qu'il devrait évoquer un projet de "suppression de postes", le licenciement n'étant que la conséquence d'un tel projet.

Avosial propose donc la modification suivante :

Article L. 2242-21 : "*L'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de ~~licenciement~~* ***suppression de postes*** (…)."

[20] Cass. soc, 30 septembre 1997

[21] Cass. soc. 11 décembre 2001

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

3. REGLES RELATIVES AU LICENCIEMENT DE 10 SALARIES ET PLUS (ARTICLE 13)

3.1 Le " soit… soit… "

a) Analyse

L'articulation entre l'accord collectif et le document unilatéral élaboré par l'employeur a donné lieu à des commentaires divergents. L'ANI laisse la liberté à l'employeur d'aller *soit* vers l'accord collectif, *soit* vers le document unilatéral. Or, le texte n'est pas clair et devrait mieux refléter cette alternative.

En effet, l'article L. 1233-24-1 indique "*un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements.* " et l'article L. 1233-24-4 indique " *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur* (…)".

Cette rédaction est confuse. Elle laisse la place à une interprétation selon laquelle il faudrait engager des discussions en vue d'un accord et que ce n'est qu'à défaut d'accord que le document unilatéral est élaboré par l'employeur.

b) Proposition d'amendement

Avosial propose de modifier ces articles de la manière suivante :

Article L. 1233-24-1 nouveau : "*Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, **l'employeur peut recourir** à un accord collectif **pour** déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues 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.* ".

Article L. 1233-24-4 : " ***Au choix de l'employeur, ou à défaut d'avoir abouti à la signature d'un*** *accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité*

d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que les modalités de mise en œuvre des licenciements, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. ***Ce document unilatéral doit également porter sur les thématiques visées à l'article L.1233-24-2 dans les limites de l'article L.1233-24-3*** ".

3.2 Clarifier l'articulation entre le document unilatéral à homologuer et l'accord à valider et le contenu de l'accord

a) Analyse

Le PL n'est pas clair quant à l'articulation entre la procédure d'homologation du document unilatéral et la validation de l'accord. Conformément à l'esprit du texte, et à ce que prévoit l'ANI, il convient de le modifier de façon à ce que les deux procédures soient réellement alternatives et que l'autorité administrative reçoive SOIT un accord à valider, SOIT un document unilatéral à homologuer. Cela implique que chacun de ces documents soit complet et porte à la fois sur le PSE et sur la procédure, les suppressions d'emploi et le plan de reclassement.

En conséquence, les partenaires sociaux doivent être invités à négocier un accord portant non seulement sur le contenu du PSE mais également sur les modalités de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciement, le nombre de suppressions d'emploi et catégories professionnelles et les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

Or, l'article L. 1233-24-2 du PL prévoit que "*il* [l'accord collectif] *peut également porter sur* " ces thèmes.

b) Propositions d'amendements

Avosial propose que les textes soient modifiés comme suit :

Article L. 1233-57-1 : "*L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1, ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4,* ~~*sont*~~ ***est*** *transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.*"

Article L. 1233-57-4 : "*L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 8 jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1* ~~*et*~~ ***ou*** *la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. (...)*".

Article L. 1233-24-2 : "*L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur*

1° le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ;

~~***Il peut également porter sur :***~~

2° les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

3° la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;

4° le calendrier des licenciements ;

5° le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

6° les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 et L. 1233-4-1."

3.3 Recours à un expert-comptable unique

a) Analyse

L'article L. 1233-34 prévoit que le CE peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable pour lui-même ainsi qu'à un expert-comptable pour apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener les négociations, chacun des experts pouvant eux-mêmes être assistés d'un "expert technique". En pratique, deux expertises conduites par 4 experts différents peuvent donc être réalisées ce qui peut entrainer des conclusions divergentes et entrainer des frais inutiles. Il est donc nécessaire de préciser que le même expert-comptable (assisté du même expert technique) agit pour le CE et les OS.

b) Proposition d'amendement

Avosial suggère la rédaction suivante :

Avo|sial
AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Article L. 1233-34 : *" Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. Le comité peut également mandater* ***cet*** *expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1,* ***si cette possibilité a été retenue****.*

Le rapport d'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41. "

3.4 Plan de départs volontaires

Selon la jurisprudence, les plans de départs volontaires (i) doivent être prévus dans le cadre d'un PSE et (ii) l'entreprise n'est pas tenue de prévoir dans ce cas un plan de reclassement interne (ce qui est logique puisque le salarié est volontaire au départ). Or, le PL ne fait pas mention des plans de départs volontaires et prévoit que tous les PSE doivent prévoir un plan de reclassement.

Pour permettre de maintenir le régime de ces plans, Avosial propose en conséquence qu'un article soit ajouté aux termes duquel "***Les dispositions relatives à l'obligation de mise en œuvre d'un plan de reclassement interne ne sont pas applicables aux plans de départs volontaires***".

***

14. Contribution du Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP)

La complémentaire santé collective

Le CTIP est le porte-parole des institutions de prévoyance. Il représente 48 institutions auprès des pouvoirs publics nationaux et européens. Il informe les publics de l'entreprise sur la prévoyance collective et sur le rôle des institutions de prévoyance dans la protection sociale complémentaire.

La particularité du CTIP est d'être une organisation professionnelle gérée de manière paritaire. Les institutions de prévoyance y sont représentées par les partenaires sociaux : toutes les organisations syndicales représentatives et les organisations patronales participent à sa gestion. Il constitue un lieu d'échanges entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés.

Chiffres clés au 1er janvier 2013 :

48 institutions de prévoyance et unions d'institutions :

- 20 institutions de prévoyance professionnelles,
- 19 institutions interprofessionnelles,
- 7 institutions d'entreprise,
- 2 unions d'institutions de prévoyance

Les institutions de prévoyance couvrent :

- 13 millions de salariés au titre de la prévoyance et de l'épargne retraite,
- 6,5 millions de salariés et d'anciens salariés au titre des garanties de complémentaire santé,
- à travers 2 millions d'entreprises.

Les institutions de prévoyance, un modèle à part dans le domaine de la protection sociale

A l'origine, **les institutions de prévoyance ont été créées par les partenaires sociaux pour gérer des garanties collectives de protection sociale**. Relevant du code de la sécurité sociale ou du code rural, elles exercent leur activité uniquement dans le domaine de l'assurance de personnes.

Des organismes paritaires au service des entreprises et des salariés

Les institutions de prévoyance représentent un modèle à part dans le domaine de la protection sociale complémentaire puisqu'il s'agit d'**organismes assureurs paritaires**. Elles sont gérées par les représentants des employeurs et les représentants des salariés. Les institutions bénéficient ainsi de la connaissance que ces derniers ont des réalités et des besoins des entreprises et des salariés.

Il existe différents modèles d'institutions de prévoyance : professionnel, interprofessionnel et d'entreprise. Cette complémentarité illustre leur vocation historique et leur capacité d'adaptation aux besoins spécifiques des entreprises.

Les institutions de prévoyance professionnelles, comme BTP-Prévoyance, Agri Prévoyance, IRCEM ou Audiens Prévoyance ont développé une expertise des secteurs professionnels auxquels elles sont dédiées et peuvent ainsi développer des solutions adaptées à leurs besoins et à leurs risques.

Les institutions de prévoyance interprofessionnelles, comme AG2R Prévoyance, Humanis Prévoyance, Malakoff Médéric Prévoyance, KLESIA ont quant à elles développé une forte connaissance des problématiques des divers secteurs professionnels sur lesquels elles interviennent.

D'autres institutions de prévoyance disposent d'une implantation régionale forte, comme APICIL prévoyance dans la région Rhône-Alpes, et ont ainsi développé une excellente connaissance de leur tissu économique local, qui leur permet de proposer des solutions adaptées.

Des organismes à but non lucratif inscrits dans la complémentarité avec le régime de base

Les institutions de prévoyance sont des **organismes à but non lucratif**. Elles n'ont **pas d'actionnaires à rémunérer** et consacrent leurs éventuels excédents à l'amélioration de leurs prestations et services (prévention), au développement de nouvelles garanties, au renforcement de leur solidité financière (fonds propres) et à leur action sociale.

Elles gèrent des **contrats collectifs d'assurance de personnes**, souscrits par les entreprises au bénéfice des salariés, dans le cadre des entreprises ou des branches professionnelles.

Les garanties qu'elles gèrent interviennent **en complément des régimes de base de sécurité sociale**. Ces garanties prennent la forme d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, de rentes en cas d'invalidité, de capitaux décès et rentes pour les conjoints survivants et les enfants, de remboursement de frais de soins de santé, et de rentes en cas de dépendance ou en vue de la retraite.

Des organismes intégrés à des groupes couvrant l'ensemble de la protection sociale des salariés

La majorité des institutions de prévoyance fait partie de groupes de protection sociale (GPS). **Également gérés par les partenaires sociaux**, ces groupes rassemblent des institutions de retraite complémentaire, des institutions de prévoyance, mais également des mutuelles, voire des sociétés d'assurance ou de gestion d'épargne salariale.

Ces groupes gèrent par délégation les régimes obligatoires de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO). Ils assurent des couvertures **de protection sociale complémentaire** dans le cadre de contrats collectifs ou dans le cadre de contrats individuels. Pour l'entreprise, ces groupes offrent donc l'avantage d'un même interlocuteur pour toutes les questions liées à la protection sociale complémentaire des salariés : retraite, prévoyance, santé.

La complémentaire santé collective : un rôle essentiel dans la prise en charge des frais de santé

Sur 30,5 milliards d'euros de cotisations en complémentaire santé (hors taxe CMU) en 2011, la complémentaire santé d'entreprise représente environ un tiers de l'activité, soit environ 10,5 milliards d'euros de cotisations.

D'après l'étude PSCE 2009 de l'IRDES[1], 60 % des salariés bénéficient d'un contrat collectif de complémentaire santé. Ces derniers ont connu un large développement au cours des quinze dernières années contribuant à élargir la diffusion de la couverture santé, indispensable pour l'accès aux soins médicaux. 13 millions de salariés sont ainsi couverts. Avec les ayants-droits (conjoints, enfants…), on estime à **25 millions le nombre de personnes couvertes en France par une complémentaire santé collective**.

Ces contrats collectifs obligatoires de complémentaire santé permettent de mettre en place **une solidarité de nature conventionnelle, complémentaire de celle de l'assurance maladie obligatoire**.

La complémentaire santé collective : socialement utile et économiquement efficace

La complémentaire santé d'entreprise repose sur une **mutualisation des coûts et des risques, facteur d'équité et de solidarité** :

- entre des entreprises d'un même secteur d'activité dans le cadre d'un régime professionnel,
- entre des entreprises de secteurs d'activité différents qui adhèrent à un régime interprofessionnel,
- entre tous les salariés concernés.

Cette solidarité repose sur l'obligation d'adhésion des entreprises relevant de la branche professionnelle en cas de régime de branche et des salariés concernés dans l'entreprise.

[1] Les rapports de l'IRDES, n°1890, juillet 2012

Cette solidarité s'exprime à travers un taux de cotisation unique, indépendant de l'âge ou de l'état de santé du salarié, une absence de sélection des risques à l'entrée, la prise en charge des suites des états pathologiques antérieurs, l'absence de clauses restrictives de garanties.

En outre**, la contribution de l'entreprise au paiement des cotisations** est de l'ordre de 50 à 60 % et traduit l'implication de l'entreprise dans la protection sociale complémentaire des salariés.

La mutualisation des risques permet une couverture santé à moindre coût. En 2004, le Credes[2] faisait le constat suivant : « *la couverture collective permet à toutes les classes sociales d'avoir accès à de bonnes garanties, ce qui confirme son rôle important dans l'architecture du système de protection sociale.* » En effet, à niveau de garanties identique, on observe que, **le contrat collectif de complémentaire santé est en moyenne 20 à 30 % moins coûteux qu'un contrat individuel de marché**.

Une étude l'IRDES de 2012[3] et le rapport 2011 de la DREES sur « la situation financière des organismes complémentaires assurant une couverture santé »[4] précise notamment que les contrats collectifs apparaissent plus avantageux pour les assurés tant au niveau des garanties offertes que du coût. Ainsi, *« à niveau de garanties équivalent, la cotisation mensuelle moyenne d'un contrat collectif est inférieure de 7 € à celle d'un contrat individuel*[5]*. »*

Une particularité des institutions de prévoyance : les frais de gestion les plus faibles du secteur

Selon ce même rapport de la DREES, « les charges de gestion (y compris frais d'acquisition et frais d'administration) dans les primes sont significativement différentes selon les organismes à type de contrat donné ».

[2] Questions d'économie de la santé n°80 – CREDES - Février 2004
[3] Les rapports de l'IRDES, n°1890, juillet 2012
[4] La situation financière des organismes complémentaires assurant une couverture santé, rapport de la DREES 2011
[5] Sur une cotisation mensuelle de 40 €.

Elles s'élèvent à :

- *28% pour les sociétés d'assurance non vie (30.8% en individuels, 20.3% en collectifs)*
- *22% pour les sociétés d'assurance mixtes et pour les mutuelles (32.5% en individuels, 19.3% en collectifs)*
- ***18% pour les institutions de prévoyance** (14.4% en individuels, 18.7% en collectifs).»*

Toutefois, il est à noter que l'évaluation des charges de gestion des organismes complémentaires incluait en 2011 la taxe CMU de 6,27%. Depuis 2012, celle-ci en est exclue. Aussi, le taux réel des charges de gestion des organismes complémentaires est inférieur de 3 à 4 points à ces évaluations. Le rapport de la Drees 2012 sur la situation financière des organismes complémentaires fera état de ces nouveaux taux. Pour les institutions de prévoyance, les charges de gestion se sont élevées en 2012 à 14,5%.

Le rapport ajoute que « *les sociétés d'assurance et les mutuelles dégagent des résultats en pourcentage de leurs primes supérieurs à ceux des institutions de prévoyance. Les institutions de prévoyance ont presque toutes des résultats techniques en santé négatifs, et ce quelle que soit leur taille* ».

Selon la DREES, « *les résultats techniques en santé des contrats collectifs sont systématiquement inférieurs à ceux des contrats individuels* » garantissant un taux de redistribution élevé pour les bénéficiaires de ces contrats.

Une solidarité à l'égard des populations les plus modestes

La solidarité mise en œuvre par la complémentaire santé collective dépasse le cadre de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

Soumis à une taxe de 6,27 % sur les complémentaires santé, les contrats collectifs de frais de soins de santé financent ainsi la CMU complémentaire (CMU-C) et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

Les salariés couverts par un contrat collectif de complémentaire santé ne bénéficient pas de ces dispositifs. Ainsi près d'un million de salariés dont les revenus les rendraient éligibles à l'ACS sont aujourd'hui couverts par un contrat collectif. Celui-ci allège le coût de ce dispositif public.

Avec la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés, on estime que ce sont 2 millions de bénéficiaires potentiels de l'ACS qui bénéficieront d'une couverture collective.

Une solidarité hors de l'entreprise

L'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 a instauré la **portabilité des droits en matière de prévoyance et de complémentaire santé pour les salariés licenciés**, aux conditions prévalant au moment de leur départ de l'entreprise. L'ANI du 11 janvier 2013 propose de porter de 9 à 12 mois la durée du maintien de ces couvertures. Il prévoit également un financement de la portabilité par une mutualisation qui instaure une solidarité entre les salariés en poste et ceux qui ont perdu leur emploi.

Les régimes santé dans les branches professionnelles : un levier essentiel pour l'accès aux soins

L'efficacité sociale et économique des régimes santé dans les branches professionnelles

La mise en place d'un régime de frais de soins santé dans une branche professionnelle permet une mutualisation des coûts et des risques sur un portefeuille d'entreprises important, et donc une baisse des coûts et des frais de gestion du contrat.

Les régimes de branche rendent donc les couvertures santé plus accessibles aux petites entreprises et aux salariés à revenus modestes. Le régime de branche met en place une solidarité entre tous les salariés de la profession, entre les différents territoires, et entre les grandes et les petites entreprises.

La dynamique de la négociation de branche contribue au développement de la complémentaire santé

Ces dernières années, le nombre de régimes obligatoires de complémentaire santé dans les branches professionnelles a considérablement progressé : fin 2012, **64 branches professionnelles** bénéficient ainsi d'un régime obligatoire de complémentaire santé contre 27 au début 2008. 85 % des derniers accords ou avenants ont été négociés entre 2005 et 2012, confirmant l'actualité de la négociation paritaire sur ce thème.

3,5 millions de salariés sont désormais couverts en santé par un régime de branche (ayants droit et anciens salariés non compris).

95 % de ces régimes obligatoires santé couvrent l'ensemble des salariés de la branche sans distinction entre cadres et non-cadres. Dans 8 régimes sur 10, la participation de l'employeur au paiement des cotisations santé est d'au moins 50 %.

Ces régimes concernent souvent des secteurs composés de petites structures très atomisées, de type commerce ou artisanat, et à

salaire moyen modeste : hôtels, cafés et restaurants, transport, coiffure, poissonnerie, aide au service à domicile, agriculture, boulangerie, restauration rapide, fruits et légumes et épiciers, paysagistes, théâtres privés, fleuristes…

> A titre d'exemple, le **régime de la branche des Hôtels/Cafés/Restaurants**, couvre 600 000 salariés. Le salaire mensuel moyen dans cette profession se situe entre 800 et 900 euros. La cotisation globale, part patronale et part salariale, s'élève à 32 euros/par mois. L'employeur y contribue à hauteur de 50 %.

Si les partenaires sociaux ont entrepris de faire de la complémentaire santé un **thème important de la négociation collective dans les branches professionnelles**, c'est, en particulier, pour apporter cette couverture aux salariés non cadres. Cette négociation au sein des branches permet en outre la généralisation de la prise en charge des soins de santé dans **des entreprises qui auraient eu du mal à la mettre en place en l'absence d'une mutualisation au niveau de la profession**.

Une prévention santé adaptée aux branches professionnelles

Les régimes de branche permettent de développer et de financer avec les organismes assureurs des actions spécifiques de prévention santé **adaptées aux risques et aux maladies professionnelles** des salariés du secteur, en s'appuyant sur l'expertise des partenaires sociaux de la branche.

> **Prévention du risque de carie chez les boulangers et pâtissiers,**
> **l'exemple du groupe AG2R LA MONDIALE**

La carie est une maladie professionnelle fréquente chez les boulangers et pâtissiers. Les partenaires sociaux de la branche, lors de la mise en place du régime de frais de soins de santé en 2007, ont donc demandé au groupe AG2R LA MONDIALE de mettre en œuvre un plan de

prévention afin de dépister les caries et les pathologies associées chez les salariés de la branche, d'identifier les soins à réaliser, et de sensibiliser les assurés à ce risque professionnel.

Le groupe a lancé deux campagnes de prévention, l'une en 2009 et l'autre en 2010/2011, auprès des 100 000 salariés de la branche, afin de les inviter à se rendre chez leur chirurgien-dentiste pour une consultation sans avance de frais et avec prise en charge d'une radiographie.

21 000 salariés ont participé entre 2009 et 2011. Entre 20 % à 27 % des caries détectées étaient d'origine professionnelle. Devant le succès du dispositif, les partenaires sociaux ont décidé de l'étendre aux apprentis et depuis octobre 2012, des dentistes proposent des visites de prévention dans les 150 centres de formation d'apprentis du secteur.

Le bilan du dispositif a également conduit les partenaires sociaux à améliorer la prise en charge de certains frais de santé (implants dentaires, prothèses et parodontologie) au niveau de la branche.

La prévention a également été étendue à la rhinite et à l'asthme, deux maladies très présentes dans ces métiers. Des infirmiers et des médecins contactent les salariés de la branche par téléphone afin de les sensibiliser au risque et de l'évaluer grâce à un questionnaire médical. 97 % des salariés contactés ont répondu positivement. Si un risque potentiel est détecté, le salarié est alors orienté vers son médecin traitant.

Les bilans de santé « presse » et « spectacle » du groupe Audiens

Afin de prévenir et traiter les pathologies spécifiques aux métiers de la presse, du livre, et du spectacle vivant, le groupe Audiens propose aux salariés de ces secteurs des bilans de santé à prix coûtant, voire avec une participation de l'entreprise, dans des centres de santé à Paris et en régions. Ces bilans donnent lieu à des préconisations à l'attention du salarié et, si besoin, de son médecin traitant et/ou de son médecin du travail. Le cas échéant, des examens complémentaires sont prescrits.

Les bilans sont personnalisés et adaptés aux risques professionnels et aux pathologies de chaque profession :

- risques psycho-sociaux pour les métiers de la presse et du livre,
- dépistage des troubles nutritionnels, des problèmes cardiovasculaires et dermatologiques, du stress et des problèmes d'équilibre pour les professionnels du cirque, de la danse et du mime,
- détection des troubles musculo-squelettiques (TMS), du stress, des problèmes d'audition pour les musiciens,
- dépistage des TMS, des pathologies dermatologiques et respiratoires, des troubles de l'équilibre et des troubles visuels chez les techniciens.

600 bilans « Presse » ont été réalisés entre 2010 et 2012. Près de 100 bilans «Spectacle » réalisés en 2011 et 400 bilans prévus en 2012.

L'action sociale du groupe PRO BTP en matière de complémentaire santé

PRO BTP couvre à titre collectif 70 % des salariés de la branche du BTP. Le groupe a prévu plusieurs dispositifs pour assurer le maintien de la couverture santé pour les personnes en difficulté.

Les retraités du BTP bénéficient ainsi de réduction sur leurs cotisations santé proportionnelles à leur niveau de ressources. Ce dispositif coûte 20 millions d'euros par an.

Depuis août 2012, les anciens salariés du BTP dépendants et titulaires de l'allocation pour l'autonomie (APA) bénéficient d'une réduction de leur cotisation santé qui peut aller jusqu'aux trois quarts de son montant pour ceux qui se trouvent en établissement. Cette réduction est financée par la solidarité professionnelle et par les fonds propres de l'institution de prévoyance.

Un autre exemple concerne les anciens salariés en recherche d'emploi : un ouvrier du BTP bénéficie du maintien de sa couverture santé d'entreprise aussi longtemps qu'il est au chômage.

Dernier exemple : la couverture santé est maintenue pour les salariés déclarés invalides.

Des acteurs innovants en matière de prévention santé dans l'entreprise : l'exemple de Vigisanté

L'innovation des institutions de prévoyance et des groupes de protection sociale en matière de prévention santé dans l'entreprise illustre cette capacité à répondre aux besoins identifiés dans les entreprises et les branches professionnelles.

Vigisanté, conduit par les groupes de protection sociale Malakoff Médéric, Humanis et KLESIA, est un **programme de dépistage de l'hypertension artérielle en entreprise et de suivi à domicile des personnes hypertendues**. Les trois groupes de protection sociale, pourtant concurrents, se sont associés de façon à partager les coûts de mise en œuvre du programme.

Après quinze mois, un premier bilan de Vigisanté montre que les entreprises et les partenaires sociaux ont joué le jeu : 50 entreprises ont intégré le dispositif, ce qui a permis de toucher 22 000 salariés et d'en dépister 4 500. 408 journées de dépistage ont été réalisées en entreprise, pour 2 800 coachings mis en œuvre. 660 salariés se sont engagés dans la démarche de suivi.

15. Contribution de l’Union nationale des professions libérales (UNAPL)

Union Nationale des Professions Libérales
La confédération interprofessionnelle des entreprises de professions libérales

Contribution de l'UNAPL
A l'attention de Monsieur le Jean-Marc Germain,
Rapporteur du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi

En vue de l'examen par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, l'UNAPL, organisation patronale représentative des professions libérales, souhaite revenir sur les dispositions susceptibles d'intéresser les entreprises libérales.

A titre liminaire, l'UNAPL tient à faire remarquer que si dans l'ensemble les mesures contenues dans le texte concernent peu les TPE, certains volets pourraient avoir des conséquences sur les entreprises libérales. L'UNAPL regrette que certains d'entre eux ne tiennent pas compte des spécificités des TPE et PME. A cet égard, un communiqué tripartite FNSEA/USGERES/UNAPL a été diffusé le 5 mars 2013.

1. Généralisation de la couverture collective complémentaire « santé » pour les salariés (article 1)

L'UNAPL est favorable à l'amélioration de la couverture santé des salariés ainsi qu'au maintien de cette couverture en cas de rupture du contrat de travail, car c'est une demande courante des partenaires sociaux.

L'UNAPL avait d'ailleurs déjà envisagé la mise en place d'un accord sur ce thème. Le projet l'amène à envisager sa concrétisation lors d'une négociation interprofessionnelle dans le secteur d'activités des professions libérales.

Cette volonté affirmée, l'UNAPL demande que le texte final garantisse la libre concurrence entre les organismes assureurs, car l'UNAPL souligne la nécessité de permettre aux agents généraux d'assurances, adhérents de l'UNAPL, de participer, à armes égales, au débat concurrentiel, face à de très grands groupes.

Enfin, l'UNAPL sera attentive au coût que représente cette mesure pour nos entreprises et notamment à une nécessaire répartition équitable employeur/salarié dans la prise en charge de cette couverture santé.

2. Le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle (article 2)

Sur le compte personnel de formation

La compétence de l'employeur, comme des salariés, est la clef de voute de l'entreprise libérale. Les chiffres de l'OPCA PL, témoignent de l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

L'UNAPL s'interroge sur l'articulation de ce nouveau dispositif avec les dispositifs de formation existants : DIF (Droit individuel à la formation), CIF (Congé individuel de formation)... Pour certains analystes, le CPF signe le décès du DIF. Pour d'autres c'est au contraire son élargissement. Qu'en est-il véritablement ?

Par ailleurs, le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) - où l'UNAPL n'est toujours pas représentée malgré ses nombreuses demandes - travaillera sur ce nouveau droit. L'UNAPL ne pourra donc pas apporter ses réflexions aux travaux de ce Conseil qui sera, par ailleurs, fortement impliqué dans la mise en œuvre du CPF.

Sur le conseil en évolution professionnelle

Actuellement, le service public de l'orientation est un service virtuel (www.orientation-pour-tous.fr), un site internet présentant les formations et les métiers. L'UNAPL rappelle que ni les professions libérales ni les métiers salariés du secteur ne sont suffisamment identifiés sur cette vitrine ; et de ce fait, elle souhaite, non seulement, être pleinement associée à ce service pour pouvoir enrichir les données en ligne, mais également être intégrée à toute réflexion qui sera menée pour une mise en œuvre efficace du dispositif de conseil en évolution professionnelle.

3. Droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage (article 6)

Pour l'UNAPL, il s'agit d'une mesure parfaitement logique et indispensable en termes de justice sociale.

L'UNAPL regrette toutefois de ne pas être invitée à la négociation interprofessionnelle sur les questions relatives à ce risque (convention UNEDIC).

4. La taxation des contrats courts (article 7)

Les professionnels libéraux utilisent très majoritairement (à 85%) le CDI pour leurs recrutements comme en attestent les études de l'observatoire prospectif (OMPL).

L'UNAPL comprend les problèmes que peuvent créer les contrats courts, surtout par trop répétitifs, mais désapprouve toute approche dogmatique de cette question.

En effet, il est indispensable de respecter la réalité de l'exercice des entreprises libérales et d'exclure une taxation systématique, défavorable à l'emploi. Il faut prendre en compte la taille de l'entreprise et la pratique habituelle de l'entreprise en la matière puisque les TPE et les autres entreprises n'ont pas les mêmes spécificités.

En outre, le CDD est souvent un marchepied vers le CDI. Il peut aussi, être la passerelle préalable et nécessaire à une embauche en contrat de professionnalisation, du fait de la distance entre celle-ci (liée à un besoin) et le début d'une action de formation (indépendante de celui -ci).

L'UNAPL considère donc cette taxation comme une mesure pénalisante pour l'emploi.

C'est pourquoi, elle souligne la nécessité d'avoir une vision pragmatique de l'entreprise en lien avec les réalités économiques et sociales.

Il est important pour l'UNAPL que la taille des entreprises soit prise en compte dans ce débat.

L'UNAPL espère donc que les partenaires sociaux, qui auront la charge de négocier la modulation des cotisations d'assurance chômage, seront attentifs à ces paramètres et les prendront en considération afin de ne pas pénaliser l'embauche au sein des TPE.

5. Le temps partiel (article 8)

Dans les entreprises libérales, un emploi sur trois est en temps partiel en raison de la réalité de l'exercice professionnel (notamment les horaires d'ouverture des entreprises libérales), de sorte que, le temps partiel est incontournable dans notre secteur d'activité pour permettre un service au public de qualité.

La mesure prévoyant un minimum de 24 heures pénaliserait dès lors l'emploi.

Le législateur doit être vigilant et faire preuve de souplesse en la matière, en tenant compte une fois encore, de la nature de l'entreprise et de la spécificité de l'activité.

Il revient au dialogue social sectoriel de fixer une durée minimale puisque seules les branches professionnelles connaissent les particularités des différents métiers de leurs secteurs d'activité.

6. L'activité partielle (article 11)

L'UNAPL se satisfait que les règles sur l'activité partielle soient enfin uniformisées et simplifiées, après une (trop longue) période d'instabilité due à des modifications réglementaires successives.

C'est donc sur des bases stabilisées que l'UNAPL engagera des négociations pour mettre à jour l'accord interprofessionnel qu'elle a signé le 29 octobre 2009 qui prévoit, outre les cas d'indemnisation et les modalités de cette indemnisation, une articulation entre les périodes chômées et la formation professionnelle. A cet égard, l'UNAPL salue l'inscription dans la loi de cette articulation.

16. Contribution de l’Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l’économie sociale (USGERES)

usgeres Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale

Avant-projet de loi pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés

POSITIONNEMENT DE L'USGERES

Audition par Jean-Marc GERMAIN,
Rapporteur de projet de loi

26 février 2013

Contexte

La **Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012** a marqué un temps fort du dialogue social national et le lancement d'un agenda social ambitieux pour la période 2012-2013.

C'est à l'issue de **quatre mois d'intenses négociations** et sur la base d'un document d'orientation transmis par le gouvernement que les partenaires sociaux ont abouti à un accord, le **11 janvier 2013, dit « ANI pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ».**

Signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, pour les organisations patronales, et par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, pour les organisations syndicales de salariés, cet accord devait être rapidement transposé dans la loi.

L'Usgeres réagit à l'avant-projet de loi soumis au Conseil d'Etat le 11 février dernier, et proposé en **Conseil des ministres du 6 mars prochain**, qui a vocation à être voté par le Parlement avant l'été.

L'avant-projet de loi est bâti autour de **trois chapitres majeurs** :

- Créer de nouveaux droits pour les salariés
- Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi
- Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques.

L'exposé des motifs confirme la **volonté du gouvernement de respecter l'équilibre du texte**. Il est précisé que celui-ci a dû opérer des **choix**, pour préciser certaines dispositions de l'accord, là où aucune convergence de vue ne se faisait jour entre partenaires sociaux. Le gouvernement a retenu l'option qui lui a paru la plus juste, la plus efficace au regard des objectifs du projet de loi, la plus conforme à l'intérêt général.

Est également précisé que certains engagements de l'ANI, ne nécessitant pas de modification de la loi pour être mis en œuvre, trouveront leur traduction dans des dispositions réglementaires, des conventionnements ou encore la mobilisation des partenaires sociaux.

Appréciation globale du texte

L'Union souligne le **caractère historique de l'ANI du 11 janvier 2013**, qui permet de concilier des objectifs de flexibilité pour les employeurs, d'une part, et de sécurisation des parcours pour les salariés, d'autre part.

L'Usgeres salue les **avancées importantes de cet accord et sa traduction fidèle dans le texte élaboré par le gouvernement** notamment sur les points suivants :

- La mise en place d'accords de maintien dans l'emploi,
- La simplification et l'harmonisation des dispositifs d'activité partielle,
- La rationalisation des procédures de contentieux judiciaire et, plus particulièrement, le raccourcissement des délais de prescription en matière prud'homale, ainsi que le renforcement de la conciliation prud'homale.

L'ANI comme le texte élaboré par le gouvernement ont le mérite de **positionner la branche comme pivot du dialogue social** et de reconnaître ainsi la place des partenaires sociaux de branche, les plus à même d'apporter, au sein des accords collectifs, des solutions adaptées aux problématiques de chaque secteur d'activité.

L'Usgeres se félicite tout particulièrement de certains **efforts consentis à l'attention des PME-TPE de moins de 50 salariés**, dans certaines dispositions (délais de mise en œuvre des effets de seuil, durée de l'exonération de cotisations patronales augmentée pour l'embauche d'un jeune en CDI…).

Toutefois, le texte reste très marqué par une vision des problématiques traitées au travers du **prisme de la grande entreprise et de la PME de taille significative**.

L'Usgeres tient à faire entendre son point de vue sur **plusieurs points de l'avant-projet de loi qu'elle juge déterminants pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire ou pour lesquels elle estime pouvoir contribuer de manière utile à la réflexion**. Aussi, elle défend notamment les positions suivantes :

- Le choix laissé aux acteurs en matière de complémentaire santé ;
- La possibilité de déroger à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures, compte tenu des contraintes d'activité dans certains métiers et branches professionnelles ;
- Le maintien des principaux types de contrats de travail et taux identifiés par l'ANI du 11 janvier 2013 pour ce qui est des modulations de contribution, dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage, et l'exclusion de certains secteurs d'activité pour les CDD d'usage soumis à sur-contribution ;
- La mise en place rapide des modalités opérationnelles et financières du compte personnel de formation, dans le cadre d'une réflexion à laquelle l'Union souhaite être associée ;
- Un appel à opérationnaliser le concept de mobilité externe sécurisée.

Les positionnements de l'Usgeres sur 5 articles phares de l'avant-projet de loi

Article 1 : Generalisation de la couverture complementaire des frais de sante et portabilite des droits sante et prevoyance

L'article 1er prévoit à la fois la généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » pour les salariés et l'amélioration de la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance » des demandeurs d'emploi.

Il met en place une obligation de négocier dans les branches professionnelles, à compter du 1er juin 2013. À défaut d'accord de branche signé avant le 1er juillet 2014, ce sera au tour des entreprises de négocier sur ces sujets. En tout état de cause, au 1er janvier 2016, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une couverture santé collective, de qualité au moins égale au socle minimal qui sera fixé par décret.

L'article 1er introduit également la portabilité des couvertures santé et prévoyance pour les salariés devenant demandeurs d'emploi, et l'étend à 12 mois. Cette extension sera effective dans les branches et entreprises dans un délai d'un an pour la couverture santé et de deux ans pour la couverture prévoyance.

Positionnement de l'Usgeres

Améliorer la protection sociale des salariés paraît essentiel dans un contexte de crise économique et sociale inédit. C'est incontestablement un élément de nature à sécuriser les parcours de vie des actifs, auquel les employeurs de l'économie sociale et solidaire sont favorables. C'est aussi un élément qui contribue au développement des périphériques de rémunération dans une période où les employeurs ont des marges de manœuvre relativement étroites, compte tenu du contexte économique.

Aussi, l'Usgeres approuve-t-elle la généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » instaurée par l'avant-projet de loi, tout en relevant la vigilance à avoir quant aux coûts générés par cette mesure pour les employeurs et les exonérations fiscales et sociales qu'elle emporte.

L'Usgeres prend acte du choix laissé aux acteurs par l'avant-projet de loi concernant la couverture complémentaire santé mais ne prend pas position sur l'un ou l'autre des *scenarii* proposés.

Considérant que la négociation doit d'abord se faire au niveau de l'entreprise, compte tenu d'une connaissance plus fine des besoins des populations couvertes et d'une meilleure adéquation entre la couverture et les pratiques et prestations de soins offertes au niveau local, l'Usgeres estime toutefois que pour un certain nombre de très petites structures, la branche peut avoir un effet facilitateur.

Sur le contenu et le niveau minimal de garanties qui seront fixés par décret, l'Usgeres appelle les pouvoirs publics à associer fortement à leur réflexion la Mutualité française qui détient l'expertise nécessaire pour contribuer utilement aux travaux. Comme le prévoit l'avant-projet de loi, ce socle

minimal devra être conforme à la définition des contrats solidaires et responsables. Dans ce cadre, l'Usgeres propose que soit redéfini, en lien avec la Mutualité française, le contour de ces contrats, au vu des dérives régulièrement constatées de la part de certains praticiens, dérives qui ont des effets dommageables sur l'équilibre des régimes financiers de la Sécurité sociale.

Concernant la portabilité des droits santé et prévoyance, il faut rappeler que les salariés du champ de l'économie sociale et solidaire étaient jusqu'à présent exclus du bénéfice de ces dispositions, dans la mesure où l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 n'a pas été élargi. L'Usgeres approuve la transcription dans la loi de la disposition instaurant la portabilité des droits santé et prévoyance pour tous les salariés, quel que soit le secteur professionnel dans lequel ils travaillent.

Ceci étant exposé, il convient d'attirer la vigilance des pouvoirs publics, sur un certain nombre de points, soulevés par la Mutualité française. Ces points, s'ils vont au-delà de problématiques purement employeurs, méritent d'être relayés, tant ils sont susceptibles d'avoir des impacts sur notre société :

- La clause de désignation au niveau de la branche risque de bouleverser profondément les équilibres dans le monde de la complémentaire santé, dans la mesure où une grande partie des contrats collectifs se négocient actuellement au niveau des entreprises. Qui plus est, cette clause de désignation va à l'encontre de la volonté des signataires de l'ANI du 11 janvier.
- La couverture santé obligatoire en entreprise ne concerne que les seuls salariés. De ce fait en sont exclus les chômeurs, les retraités, les étudiants et toutes les personnes en difficulté (handicapés .....). La complémentaire santé bénéficie d'une aide de l'employeur et d'un dispositif fiscal pour l'employeur et le salarié dans le cadre des contrats collectifs obligatoires. Pour ce qui concerne les populations adhérant individuellement et librement à une complémentaire il n'en est rien. Il existe donc une grave distorsion entre couverture individuelle et couverture collective, ce qui soulève une question d'équité et d'accroissement des inégalités.
- L'impact des mesures d'exonérations fiscales et sociales attachées aux contrats collectifs obligatoires : il sera potentiellement considérable sur les finances publiques.

Article 2 : La creation d'un compte personnel de formation et d'un conseil en evolution professionnelle

L'article 2 pose le principe de la création d'un compte personnel de formation, et prévoit un conseil en évolution professionnelle, dont doit pouvoir bénéficier tout salarié, qui a vocation à se mettre en œuvre localement dans le cadre du service public d'orientation.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres salue l'inscription dans la loi du principe de compte personnel de formation qui exprime la volonté du gouvernement de mettre en pratique les préconisations émises depuis plusieurs années par les partenaires sociaux : lever les freins d'accès à la formation professionnelle, en créant des droits attachés à la personne indépendamment de son statut (salarié ou demandeur d'emploi).

L'Union estime qu'elle a d'ores et déjà apporté une **contribution active au compte personnel de formation**, par la **transférabilité du DIF** dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale, instaurée par l'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

Cet accord va plus loin que la simple portabilité du DIF, instaurée par la loi, en cas de licenciement ou de démission, qui consiste en réalité en une « liquidation » des droits au DIF[1]. Le salarié ne peut transférer ses droits en cas d'embauche dans une nouvelle entreprise. Ainsi, dans le cas d'un licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié doit demander à bénéficier de son DIF pendant son préavis. En cas de démission, pour pourvoir bénéficier des heures acquises au titre du DIF, le salarié doit engager l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation avant la fin du préavis. Dans le cas contraire, aucune indemnité compensatrice n'est due par l'employeur.

L'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale prévoit la transférabilité du DIF d'une branche professionnelle de l'économie sociale à une autre, en cas de démission et de rupture conventionnelle. Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés, peuvent être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche.

Lorsque le salarié utilise son DIF, la durée de l'action de formation réalisée s'impute sur le contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF et non utilisées à la date de son embauche. La prise en charge financière est assurée par l'OPCA du nouvel employeur.

L'Usgeres fait savoir qu'elle souhaite être **associée à la concertation** qui sera menée entre partenaires sociaux, État et régions, sur les **modalités de financement et de mise en œuvre de ce compte.**

L'instauration d'un **conseil en évolution professionnelle** mis en œuvre au niveau local, dans le cadre du service public de l'orientation, **est la bienvenue**, dans la mesure où l'accent est mis sur une **présentation dynamique de l'évolution des métiers et de l'environnement professionnel, faisant écho aux problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les territoires. (GPECT).** Il s'agit de mettre l'individu au cœur du système et de le rendre partie prenante de cette dynamique. Il importera, dans l'esprit de ce dispositif, de dispenser des informations relatives aux besoins en main d'œuvre dans certains secteurs en tension, très présents dans l'économie sociale et solidaire notamment.

Dans le cadre de cette nouvelle prestation, l'Usgeres propose notamment l'utilisation de l'outil d'information sur les métiers et les formations de l'économie sociale et solidaire, **le Portail de l'emploi dans l'ESS**, qu'elle a conçu et qu'elle gère. Il s'agit d'une mine d'informations précieuses à destination du grand public sur les différents secteurs d'activités, les métiers porteurs et les formations y menant dans l'ESS. Ce Portail propose également des offres d'emploi et la mise en relation candidats/recruteurs de l'ESS via une CVthèque.

[1] Articles L.6323-17 à 21 du code du Travail

ARTICLE 3 : LA PERIODE DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE

L'article 3 crée une période de mobilité externe sécurisée dans les entreprises de plus de 300 salariés. Ouverte à tout salarié souhaitant développer ses compétences et justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans, elle est subordonnée à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail indiquant l'objet, la durée et la date d'effet de la période de mobilité ainsi que le délai de prévenance au cours duquel le salarié doit indiquer s'il souhaite ou non revenir dans son entreprise d'origine. L'avenant aura également à préciser les cas de figure et les modalités d'un retour anticipé du salarié.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres juge intéressantes les motivations qui ont mené à la mise en place d'une période de mobilité externe sécurisée. L'Union reste cependant réservée quant à l'opérationnalité d'une telle disposition, qui soulève maintes questions.

Des difficultés prévisibles sont à signaler :

- Ainsi, quelle motivation conduira l'entreprise d'accueil à accueillir un salarié qui souhaite « découvrir un nouveau métier » comme le précisait l'ANI, a fortiori si ce salarié ne possède pas les compétences requises pour l'exercer ?
- De même, pour l'employeur d'origine qui accepterait une telle démarche, qui ne s'inscrit pas dans la logique qualifiante et bien cadrée du CIF, on peut s'interroger sur sa motivation à accepter le départ d'un salarié et sur la visibilité qu'il aura concernant le retour de l'intéressé.

Ces réserves étant émises, l'Union se satisfait des conditions d'ancienneté posées et de la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur.

En conclusion, l'Union relève qu'une telle disposition pourrait plutôt intéresser de grandes structures organisées en groupe, notamment dans le cadre de leur GPEC. Elle salue le fait que le dispositif soit réservé aux entreprises de 300 salariés et plus, tant il aurait pu être particulièrement difficile, sur le plan organisationnel, de répondre à ce type de demande, dans des structures de plus petite taille.

ARTICLE 7 : MODULATION DES TAUX DE CONTRIBUTION A L'ASSURANCE CHOMAGE POUR LUTTER CONTRE LA PRECARITE ET FAVORISER L'EMBAUCHE EN CDI

L'article 7 pose les bases de la modulation des cotisations au régime d'assurance chômage pour lutter contre la précarité, et favoriser l'embauche en CDI.

Les partenaires sociaux ont prévu à l'article 4 de leur accord que les contributions des employeurs seraient renchéries pour les contrats à durée déterminée de courte durée, à compter du 1er juillet 2013. Sont concernés les CDD de moins d'un mois, ceux compris entre 1 et 3 mois et les CDD d'usage de moins de 3 mois. En parallèle, est supprimée toute contribution employeur pendant 4 mois pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI -3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres convient du fait que le CDI doit rester la règle.

Toutefois, certaines branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire, sont contraints, de par la nature même de leurs activités, de faire appel à des contrats courts (contrats saisonniers, CDD d'usage, etc.). Il s'agit par là-même de **répondre aux contraintes d'activité** générées par les modes de vie collectifs et les besoins des usagers (les branches professionnelles du sport, de l'animation, des centres sociaux ou encore du tourisme social et familial sont concernées : enfants accueillis pendant les vacances scolaires, etc.).

Par principe, l'Usgeres n'est donc pas favorable au principe de modulation des taux de cotisations d'assurance chômage en fonction du recours aux contrats courts, ce qui aurait pour effet de fortement pénaliser les entreprises des branches et secteurs professionnels qu'elle couvre.

L'ANI, tel qu'il a été négocié par les partenaires sociaux, est satisfaisant, dans la mesure où celui-ci **exclut de manière explicite les contrats saisonniers et les CDD de remplacement. L'Union se félicite qu'en contrepartie, les embauches de jeunes en CDI fassent l'objet d'exonérations** de cotisations patronales d'assurance chômage pour une durée limitée. Cette durée étant d'ailleurs plus avantageuse pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce que l'Union tient à applaudir.

Toutefois, l'Usgeres attire l'attention du législateur sur la majoration de 0,5 point de la cotisation d'assurance chômage pour les CDD d'usage, qui, dans certaines branches d'activité comme l'animation, **pénalisera l'employeur** qui, pour répondre à des besoins sociaux collectifs, recourt à ce type de contrat.

En conclusion, l'Usgeres prend acte de la transcription dans la loi de la possibilité, dans le cadre des accords relatifs à l'assurance chômage, **de moduler les taux de contribution à l'assurance chômage** en fonction de certaines caractéristiques du contrat de travail, dont la durée.

Elle souhaite que les partenaires sociaux, lorsqu'ils négocieront la prochaine convention d'assurance chômage, **excluent de la majoration appliquée aux CDD d'usage certaines activités dont le caractère intrinsèque justifie pleinement le recours à ce type de contrat, et qui seront arrêtées par décret (à savoir, notamment : enseignement, centres de loisirs et de vacances, sport professionnel, radiodiffusion et insertion par l'activité économique).** L'Union demande aux partenaires sociaux, pour les autres contrats, de s'en tenir aux taux définis dans l'ANI du 11 janvier.

Article 8 : Temps partiel

L'article 8 crée une obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel.

Le projet de texte instaure un « noyau dur » en matière d'encadrement du temps partiel via l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures et d'une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10 % minimum dès la première heure.

Hormis pour les salariés du particulier employeur et pour les jeunes de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études, il ne sera possible de déroger à cette durée minimale par accord de

branche ou à la demande écrite et motivée du salarié, qu'au travers de la mise en œuvre d'une répartition des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes afin notamment de permettre de cumuler plusieurs emplois et d'ainsi atteindre une durée de travail plus importante.

L'article 8 offre aussi la possibilité, par accord de branche étendu, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés par avenant au contrat.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres estime important, dans une optique de progrès social, de traiter les questions relatives au temps partiel. Comme elle l'avait souligné à l'occasion de la Grande conférence sociale, l'Usgeres est favorable à la **responsabilisation des branches en matière de durée de travail minimale pour les contrats de travail à temps partiel, plutôt qu'à l'édiction d'une norme uniforme,** quel que soit le secteur d'activité.

L'Usgeres souligne que si peu de branches associatives ont négocié sur le temps partiel, la branche de l'aide à domicile a, quant à elle, fixé un minimum de 70 heures mensuelles, ce qui constitue un progrès indéniable pour ses salariés, tout en répondant aux contraintes d'activité du secteur. C'est la **primauté de la branche qu'il convient d'encourager** pour l'Usgeres concernant la durée du temps partiel.

Il faut souligner que nombre d'emplois associatifs (animateurs périscolaires, intervenants techniques dans l'animation et les centres sociaux, professeurs de sport ou de musique, médecins en crèche…) sont **contraints en termes d'heures,** de par la nature même des activités et de leurs conditions d'exercice (adaptation aux besoins des publics, saisonnalité,…), **largement en-deçà de 24h00.**

Ainsi, dans la branche des acteurs du lien social et familial (centres sociaux, socio-culturels et accueil petite enfance), 68 % des salariés sont à temps partiels, et 47 % travaillent moins de 24 heures en moyenne. De même, dans le sport, ce sont 61 % des salariés qui travaillent à temps partiel, dont 83 % moins de 20 heures hebdomadaires. Dans l'animation, la proportion des salariés à temps partiel atteint même 74 %, et jusqu'à 80 % dans les activités scolaires et périscolaires et la formation, et même 85 % pour les activités culturelles. Une grande partie d'entre eux travaillent moins de 10 heures par semaine sur certaines activités (animateurs dans les MJC, les écoles de musique, de danse…).

Pour l'Usgeres, les **modalités dérogatoires** proposées dans le cadre des accords de branche (regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ou permettant aux salariés de cumuler plusieurs activités) semblent assez floues et peu réalistes dans des secteurs où l'activité répond à des modes de vie collectifs ou répond aux besoins spécifiques des usagers.

A titre d'illustration, il n'est pas rare qu'un animateur périscolaire, par exemple, intervienne régulièrement à raison de quelques heures le mercredi après-midi dans le cadre de l'aide aux devoirs ; au moment des vacances scolaires, ce même animateur pourra être sollicité au-delà des 35 heures par semaine. Comment, dès lors, organiser le temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ? Cela fait peu sens pour certaines formes d'activité, comme, par exemple, le périscolaire.

En conséquence, l'Usgeres demande que les branches présentant des contraintes fortes d'activité, telles qu'exposées ci-dessus, puissent bénéficier d'emblée de la dérogation à la mise en place d'une durée de travail hebdomadaire de 24 heures et propose de modifier la rédaction de l'article L.3123-14-4 de la manière suivante :

« Art. L. 3123-14-4 - Une convention ou un accord de branche ou un accord conclu au titre de l'article L. 3122-2 ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 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 la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1. ou si les entreprises relevant des branches professionnelles concernées regroupent des métiers présentant des contraintes d'activité incompatibles avec la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1. Ces branches professionnelles sont listées par décret »

L'Usgeres demande également que les branches ayant déjà négocié des dispositions établissant une durée minimale de travail à temps partiel ne se voient pas appliquer l'obligation de négociation et puissent ainsi déroger à la durée minimale de 24 heures.

Aussi, elle demande que l'article L. 2241-13 soit ainsi complété, après son dernier alinéa :

« Sont exonérées de cette obligation les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels prévoyant déjà des dispositions fixant une durée minimale d'activité à temps partiel. »

Enfin, le délai laissé aux branches pour aboutir dans le cadre de la négociation relative au temps partiel (jusqu'au 1er janvier 2014 sous peine de voir la durée de 24 heures hebdomadaires s'appliquer aux entreprises) **semble beaucoup trop court. L'Usgeres propose de repousser ce délai au 1er juin 2014.**

Les positionnements de l'Usgeres sur les autres articles de l'avant-projet de loi

CHAPITRE I : CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES

Article 4 : Information des IRP

L'article 4 porte sur l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel. Il crée ainsi :

1. une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires ;
2. une ambitieuse modalité de partage avec les représentants des salariés de l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux, à travers la mise en place d'une base de données unique regroupant de manière à la fois actualisée et prospective toutes les données utiles.
3. un nouveau droit de recours à l'expertise, pour appuyer le comité d'entreprise dans l'exploitation de ces données stratégiques et dans l'appréciation des enjeux économiques et sociaux des orientations stratégiques de l'entreprise.

L'article 4 pose également, dans le contexte de cette information améliorée, le cadre temporel des consultations des IRP et du recours à l'expertise.

L'article 4 prévoit la mise en place d'une instance unique de coordination des CHSCT dans les entreprises comptant plusieurs CHSCT concernés par un même projet.

Enfin, l'article 4, précise la procédure permettant au comité d'entreprise d'être informé et consulté sur l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt en faveur de la compétitivité et de l'emploi.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres estime qu'il était **important de légiférer sur la durée** accordée au comité d'entreprise pour émettre des **avis** ainsi que sur les **délais d'expertise**, dans un souci de sécurisation juridique des procédures.

Le renforcement de l'information et de la consultation des IRP sur les orientations stratégiques paraît opportun, dans la mesure où cela participera d'une meilleure compréhension des enjeux entourant les démarches de GPEC.

L'instauration d'une **base de données économiques et sociales**, mise à jour régulièrement, et à disposition du Comité d'entreprise - remplaçant rapports et informations transmis de manière récurrente au CE - paraît pertinente. Elle répond à un **souci de rationalisation et de transparence** quant aux données communiquées par l'employeur. L'Usgeres note la **souplesse** sur le cadre de ces

données qui pourra être apportée par accord de branche notamment, ce qui permettra de prendre en considération les spécificités d'activité de certaines d'entre elles.

Sur ce point, l'Usgeres note avec satisfaction le délai supplémentaire accordé aux entreprises de moins de 300 salariés pour se conformer à cette nouvelle obligation.

L'introduction d'une instance de coordination des CHSCT, lorsqu'un projet est commun à plusieurs établissements répond à la même logique de rationalisation et de mise en cohérence des processus d'information consultation.

ARTICLE 5 : PRESENCE DE REPRESENTANTS DES SALARIES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET CONSEILS DE SURVEILLANCE

L'article 5 prévoit la participation aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises de représentants des salariés avec voix délibérative et précise les principes de désignation de ces administrateurs salariés. Le champ des entreprises concernées est celui dont les effectifs totaux sont au moins égaux à 10 000 salariés appréciés à l'échelle mondiale ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres rappelle que, de fait, l'économie sociale et solidaire sera peu concernée par ce dispositif. Cette disposition rejoint toutefois les préoccupations de l'Union, dont certains adhérents, conformément aux valeurs et principes qui fondent l'Economie sociale et solidaire, associent statutairement des salariés aux conseils d'administration des structures dans lesquelles ils sont employés. Les branches de la mutualité ou encore du logement social prévoient de telles dispositions, pour une meilleure démocratie sociale en interne. Il paraît important d'accroître la transparence et le partage d'informations en direction des salariés sur la situation d'une entreprise et sur ce qui motive les choix de direction.

CHAPITRE II : LUTTER CONTRE LA PRECARITE DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACCES A L'EMPLOI

ARTICLE 6 : INSTAURATION DE DROITS RECHARGEABLES A L'ASSURANCE CHOMAGE

L'article 6 décline la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage qui seront déterminés dans la future convention assurance chômage à négocier courant 2013 pour une mise en œuvre effective début 2014.

Il prévoit également la création d'une aide versée au 7ème mois d'accompagnement pour les bénéficiaires expérimentaux du contrat de sécurisation professionnelle engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres est favorable à l'instauration de droits rechargeables à l'assurance-chômage qui ont pour objectif d'encourager les demandeurs d'emploi à la reprise d'un emploi, quel qu'il soit (CDD par exemple), en n'annulant pas les droits acquis au titre des périodes d'emploi précédentes.

Elle appelle toutefois à la vigilance sur l'équilibre financier de l'assurance chômage.

L'Usgeres rejoint également la volonté exprimée par les partenaires sociaux et transcrite dans le projet de loi, de valoriser la formation des bénéficiaires expérimentaux de CSP par le biais d'une aide financière, lorsque leurs droits à l'assurance chômage viennent à expiration.

CHAPITRE III : FAVORISER L'ANTICIPATION NEGOCIEE DES MUTATIONS ECONOMIQUES POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES, MAINTENIR L'EMPLOI ET ENCADRER LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

ARTICLE 9 : GPEC

L'article 9 vise à améliorer les articulations de la GPEC avec plusieurs exercices :

- avec la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques ;
- avec la négociation sur la mobilité interne ;
- avec la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et en particulier avec le plan de formation qui s'inscrira dans le cadre des orientations triennales négociées dans l'entreprise ;
- avec la politique de lutte contre la précarité, en inscrivant dans la négociation GPEC les perspectives de recours aux différentes formes de contrat de travail.

L'article 9 ouvre aussi la voie à une meilleure articulation des orientations stratégiques et de la GPEC d'une entreprise avec celles de ses entreprises sous-traitantes.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres se félicite de la formalisation d'une articulation plus étroite de la GPEC avec un ensemble de thématiques qui y est fortement corrélé (formation professionnelle, orientations stratégiques de l'entreprise, etc.), pour les entreprises concernées par l'obligation de négocier sur la GPEC (celles de 300 salariés et plus). Cette évolution est de nature à renforcer la cohérence et la pertinence des accords négociés en matière de GPEC.

L'Usgeres s'interroge toutefois sur la portée du point relatif aux perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, qui fait partie des points de négociation.

Enfin, il paraît tout à fait judicieux d'améliorer l'information des sous-traitants quant à la GPEC mise en œuvre chez les donneurs d'ordre, pour leur permettre de mieux anticiper les évolutions des relations mises en place.

Article 10 : Mobilite interne

L'article 10 vise à faire de la mobilité interne dans l'entreprise un instrument négocié – sur une base triennale - et articulé avec la GPEC pour mettre en place des mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés, en dehors de tout projet de licenciement. La mobilité interne se caractérise par un changement de poste et/ou de lieu de travail au sein de la même entreprise.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres observe que l'obligation triennale de négocier sur la mobilité interne dans les entreprises pourvus de délégués syndicaux, telle qu'introduite par l'avant-projet de loi, est de nature à favoriser l'anticipation et la formalisation des politiques de ressources humaines, en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette négociation est de nature à faciliter la lecture et la compréhension des processus RH par les salariés. Afficher une grande transparence dans les conditions de mise en œuvre des mobilités et mettre en place des mesures d'accompagnement participe d'une démarche de gestion des personnels respectueuse et susceptible d'être mieux acceptée des salariés.

Article 11 : Activite partielle

L'article 11 pose les bases d'un nouveau régime d'activité partielle, fusionnant et simplifiant les régimes antérieurs de chômage partiel, notamment l'allocation spécifique et l'allocation pour activité partielle de longue durée.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres rappelle que les structures de l'économie sociale et solidaire ont, de manière générale, peu recours au dispositif d'activité partielle, plus adapté à des structures de taille plus importante, du secteur industriel notamment.

Pour autant, l'Usgeres accueille avec satisfaction la simplification du dispositif ainsi opérée, qui, par son caractère plus incitatif, aura certainement pour effet un recours accru des entreprises à l'activité partielle.

La formalisation dans un article de loi de la possibilité pour les salariés de se former durant les périodes chômées devrait permettre de consacrer ce principe. L'Usgeres invite les pouvoirs publics à renforcer les mesures d'accompagnement à l'intention des employeurs, leur permettant de mettre en place des mesures rapides et adaptées en matière de formation de leurs salariés, dans le cadre de l'activité partielle, et ce, pour faire face aux mutations économiques ou technologiques en cours. Il conviendra d'associer les OPCA à ce type de démarches.

Article 12 : Accords de maintien dans l'emploi

L'article 12 crée une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise, les accords de maintien dans l'emploi, afin de permettre aux partenaires, dans les entreprises qui font face à de graves difficultés conjoncturelles, d'aménager temporairement, dans le respect de l'ordre public social, l'équilibre global temps de travail / salaire / emploi.

Le projet de loi prévoit des garanties importantes pour les salariés, et notamment un accord majoritaire à 50%, une durée maximale de deux ans ou encore l'incompressibilité des salaires compris entre 1 et 1,2 SMIC.

Le projet de texte prévoit que l'accord individuel du salarié est nécessaire pour que l'accord de maintien dans l'emploi lui soit applicable. En cas de refus, la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement individuel pour motif économique et il bénéficiera d'un accompagnement spécifique à ce titre.

Positionnement de l'Usgeres

Pour l'Usgeres, les accords de maintien dans l'emploi peuvent constituer un outil intéressant au service de la compétitivité des entreprises. Tels que traduits dans l'avant-projet de loi, ces accords semblent de nature à garantir un certain équilibre des engagements des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part.

Toutefois, l'Union considère que ces accords ne sont pas particulièrement adaptés aux secteurs d'activité qu'elle fédère, de par la nature des activités concernées. En effet, dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire, qui sont pour une grande part des TPE, la possibilité de pouvoir négocier avec un délégué syndical, un délégué du personnel ou encore un salarié mandaté ne va pas de soi. C'est la branche qui norme.

Article 13 : Procedures de licenciement collectif

L'article 13 procède une refonte profonde des procédures de licenciements collectifs.

Il prévoit que plus aucune procédure de licenciement collectif ne pourra aboutir si elle n'a pas donné lieu :

- soit à un accord collectif majoritaire,
- soit à un plan unilatéral homologué par l'administration.

En conséquence, l'article 13 organise la voie nouvelle que constitue l'accord collectif majoritaire pouvant arrêter le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et pouvant apporter des adaptations à la procédure de licenciements collectifs. Cet accord ne pourra déroger à l'obligation générale de reclassement et d'adaptation des salariés. L'article 13 prévoit les modalités de validation de l'accord par l'administration.

Dans le cas d'un document unilatéral arrêtant le plan de sauvegarde de l'emploi après consultation du comité d'entreprise, l'article 13 allonge sensiblement les délais actuellement prévus par le code du Travail et prévoit une homologation par l'administration au terme de la procédure.

Les actes administratifs de validation d'un accord ou d'homologation d'un plan unilatéral pourront être contestés devant le juge administratif. L'article 13 crée à cet égard une procédure accélérée spécifique, le juge devant se prononcer dans un délai maximal de trois mois.

Positionnement de l'Usgeres

Compte tenu de leur taille – en majorité des TPE de moins de 20 salariés - les structures de l'économie sociale et solidaire sont peu concernées par les procédures de licenciements collectifs. Toutefois, il faut remarquer que la possibilité de conclure un accord majoritaire, ou à défaut, un plan unilatéral de la direction, est de nature à alléger et raccourcir la procédure dans son ensemble : cela sécurisera l'employeur dans ses pratiques et permettra de contenir certaines stratégies dilatoires susceptibles de se mettre en place, au risque d'accroître encore davantage les difficultés de l'entreprise concernée.

Article 14 : Recherche d'un repreneur

L'article 14 crée une obligation pour l'entreprise qui envisage la fermeture d'un de ses établissements de rechercher un repreneur, en lien avec son obligation de revitalisation.

Le comité d'entreprise est informé de cette recherche. Il peut recourir à un expert pour se faire assister dans ce processus. Il est informé des offres éventuelles de reprise sur lesquelles il peut émettre un avis.

Positionnement de l'Usgeres

Dans le cadre de cette disposition visant la recherche d'un repreneur, l'Usgeres rejoint la recommandation du CESE, formulée dans le cadre de son avis de janvier 2013 « Entreprendre autrement : l'économie sociale et solidaire » : Elle invite les pouvoirs publics à encourager la sensibilisation voire la formation à la possibilité de reprise d'entreprise par ses salariés sous forme de SCOP : seraient visés les mandataires judiciaires, les tribunaux et commissaires au redressement productif, les services de l'Etat (DIRECCTE) comme les salariés et leurs représentants, dès lors qu'ils sont confrontés à ce type de problématiques.

L'Usgeres souhaite également relayer la proposition du CESE qui vise à faire évoluer, dans les cas de projets collectifs, le dispositif d'aide à la reprise ou la création d'entreprise (ARCE) et celui du régime de garantie des salaires (AGS pour permettre aux salariés repreneurs de mobiliser plus rapidement leur apport financier).

De même, le CESE propose la création d'un statut transitoire de SCOP d'amorçage, permettant un portage temporaire, avec détention majoritaire du capital par les associés extérieurs pendant une période limitée de 5 à 10 ans, avec droits proportionnels, le temps que les salariés puissent racheter les parts nécessaires à la détention majoritaire du capital.

Article 15 : Licenciement economique

L'article 15 permet, dans le cas de licenciements économiques, de privilégier le critère des qualités professionnelles des salariés, à la condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères. Il prévoit également que la durée maximale du congé de reclassement applicable dans les entreprises et les groupes de plus de 1000 salariés augmenterait de 9 à 12 mois, pour une mise en cohérence avec celle du CSP.

L'article 15 propose également que l'employeur puisse décider d'un report du terme initial du congé de reclassement, à l'issue de périodes de travail effectuées au cours du congé de reclassement.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres estime qu'il est justifié de faire loi la jurisprudence de la Cour de Cassation qui autorise l'employeur à privilégier l'un des critères établis pour déterminer l'ordre des licenciements collectifs, notamment celui des qualités professionnelles.

Il semblait également nécessaire de revoir le congé de reclassement au vu des évolutions du CSP.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 : contentieux judiciaires relatifs au droit du travail

L'article 16 apporte des aménagements s'agissant des contentieux judiciaires relatifs au droit du travail.

Il introduit pour le contentieux des licenciements le principe d'une proposition d'accord entre les parties lors du passage devant le bureau de conciliation, proposition qui serait effectuée en référence à un barème d'indemnités tenant compte de l'ancienneté du salarié. En cas d'accord, il serait mis fin au litige pour les contestations touchant à la procédure et à la cause réelle et sérieuse du licenciement. En revanche, ne sont pas concernées les indemnités de licenciement dues par l'employeur, ni les indemnités liées à des contentieux spécifiques (discrimination, harcèlement, inaptitude).

L'article 16 réduit les délais de prescription pour toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat (24 mois à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit).

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres apporte son soutien à la réduction des délais de prescription relatifs aux réclamations portant sur l'exécution ou la rupture du contrat du travail.

Il importe de sécuriser juridiquement les employeurs dans les actes relevant de la gestion et de la rupture des contrats de travail.

Depuis qu'ils sont présents dans les conseils des Prud'hommes, les employeurs de l'économie sociale et solidaire ont toujours été moteurs en matière de conciliation ; l'Usgeres se réjouit donc que la conciliation soit consacrée, dans une volonté d'endiguer l'insécurité juridique qu'entraîne la judiciarisation croissante des litiges.

Article 17 : Franchissement de seuils

L'article 17 vise à accompagner dans le temps les franchissements des seuils pour les petites et moyennes entreprises s'agissant de la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Positionnement de l'Usgeres

L'Usgeres accueille favorablement la reprise fidèle dans la loi de la disposition issue de l'ANI du 11 janvier 2013 concernant les obligations relatives au franchissement de seuil. Il s'agit de permettre aux employeurs de structures de petite taille de s'organiser pour respecter leurs obligations légales.

Article 18 : contrat de travail intermittent

L'article 18 prévoit une expérimentation, limitée aux seules entreprises de moins de 50 salariés, appartenant à trois secteurs définis en annexe à l'accord (chocolatiers, commerce d'articles de sports, formation), leur permettant d'expérimenter le recours direct au contrat de travail intermittent sans obligation de conclure préalablement un accord collectif (de branche ou d'entreprise) mais après information des délégués du personnel.

Positionnement de l'Usgeres

Les branches professionnelles couvertes par l'Usgeres ne sont pas visées par cette disposition. Il est à noter que certaines organisent déjà le recours au contrat de travail intermittent par accord de branche.

Conclusion

L'Usgeres estime que la négociation entre partenaires sociaux a abouti à un accord équilibré, fruit d'un compromis historique qui fera date. Elle fait part de sa pleine satisfaction d'une transcription fidèle des équilibres trouvés dans l'avant-projet de loi. Elle souhaite toutefois y apporter des modifications indispensables à une mise en œuvre qui ne désavantage pas certains secteurs d'activité, dont ceux qu'elle représente.

À l'avenir, dans le but d'enrichir les accords interprofessionnels de l'ensemble des composantes de l'économie française, l'Usgeres estime indispensable d'être associée à la préparation des négociations qui président aux grandes évolutions de notre modèle social.

Usgeres – Une Union pour les employeurs de l'économie sociale
60- 62 boulevard Diderot 75012 PARIS
Tel. 01 43 41 71 72 – Fax 01 43 41 72 22
www.usgeres.fr – usgeres@usgeres.fr

17. Contribution de la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV)

AUDITION DU 27 FÉVRIER 2013
CONTRIBUTION DE LA FNTV

La Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) regroupe près de 1500 entreprises de transport de voyageurs par autocars et véhicules de moins de 10 places, réparties sur tout le territoire. Ces entreprises, de toutes tailles, exécutent des services publics de transport conventionné avec les collectivités territoriales et des services de transport occasionnel et touristique.

Elles emploient près de 90.000 salariés et la nature des services qui leur sont confiés, notamment le transport scolaire, a contraint les partenaires sociaux du secteur à créer, par accord collectif, le statut du conducteur en périodes scolaires (Accords des 18 avril 2002 et 24 septembre 2004). Ce conducteur, soumis au régime du travail intermittent, régi par les articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail, permet pendant les périodes scolaires d'assurer le transport des élèves le matin et le soir conformément aux demandes des collectivités, autorités organisatrices de transport.

Nous relevons que l'article 8 du projet de loi relatif au travail à temps partiel, tel que présenté au Conseil des Ministres, le 6 mars 2013, ne concerne pas les salariés employés sous le régime du travail intermittent ; ce qui est essentiel pour notre Profession.

En effet, si l'obligation de 24 heures hebdomadaires de travail s'appliquait aux conducteurs en périodes scolaires, cela engendrerait des conséquences très dommageables pour l'ensemble des acteurs du secteur (renchérissement du coût des transports réalisés pour le compte des autorités organisatrices estimé à 100 millions d'euros par an, complexification de la situation des salariés multi-employeurs, pénalisation des collectivités territoriales, des utilisateurs du transport public et du secteur dans son ensemble…). Ce point

pourra être développé lors des travaux parlementaires en commission ou au cours des débats en séance.

Pour conclure, il nous semble opportun que soit précisé dans votre rapport que les dispositions de l'article 8 du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi ne concernent que le régime du travail à temps partiel au sens des articles L.3123-1 à L.3123-30 et non le régime du travail intermittent au sens des articles L.3123-31 à L.3123-37 dont relèvent notamment les conducteurs en périodes scolaires.

oOo

18. Contribution de M. Michel Husson, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

L'emploi de l'ANI

Michel Husson, économiste à l'IRES, mars 2013

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » va être transposé sous forme d'une loi qui devrait en respecter les principales orientations. Cette contribution cherche à proposer un éclairage sur les effets que l'on peut en attendre sur l'emploi[1].

L'auteur de ces lignes est économiste à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (Ires), un organisme « au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs », ce qui implique que ce texte est centré sur la dimension économique, et qu'il ne représente pas une position de l'Ires, compte tenu des fortes divergences d'appréciation entre organisations syndicales signataires et non signataires de l'accord.

Ce rapide examen n'abordera que trois des principales mesures, à savoir :
- du côté de la sécurisation : l'augmentation de cotisation sur les CDD ;
- du côté de la flexibilité : la surcotisation sur les emplois précaires ;
- du côté de la compétitivité : les accords de maintien dans l'emploi.

Il sera centré sur trois questions :
- quels effets sur l'emploi ?
- quels effets sur les statuts d'emploi ?
- quelle articulation avec les politiques publiques de l'emploi ?

1. L'accord peut-il créer des emplois ?

L'accord du 11 janvier 2013 et le projet de loi[2] qui le transpose ne visent pas *a priori* à créer des emplois : il s'agit, comme son intitulé l'indique, de les sécuriser. Mais l'un et l'autre reposent sur une thèse implicite, depuis longtemps défendue notamment par le Medef, selon laquelle le marché du travail français serait trop rigide et que ce sont ses rigidités qui expliqueraient ses mauvaises performances en termes de créations d'emploi. Cette thèse apparaît de manière assez claire dans

[1] Ce texte reprend l'intervention faite à une table ronde organisée le 27 février 2013 par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, en présence de Jean-Marc Germain, député et rapporteur du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi. Les autres intervenants de cette séance étaient Evelyne Serverin, Bénédicte Zimmermann, Marc Deluzet et Bernard Gazier.

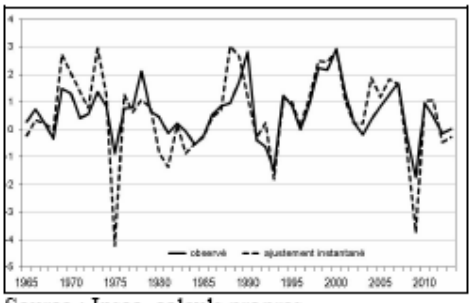
[2] *Avant-projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi*, 11 février 2013, http://gesd.free.fr/aniproj.pdf

l'étude d'impact[3] qui évoque d'entrée un marché du travail « qui détruit des emplois. » On peut penser que les destructions d'emplois sont plutôt le fait de la récession et qu'elles ont été d'ailleurs inférieures à ce qu'on aurait pu attendre compte tenu des comportements observés sur la période d'avant-crise. Cette même thèse est réaffirmée quand l'étude d'impact écrit que « le retour de la croissance ne résoudra pas à lui seul les problèmes structurels du marché du travail en France ; la sécurisation des parcours professionnels constitue un levier puissant pour s'y attaquer. »

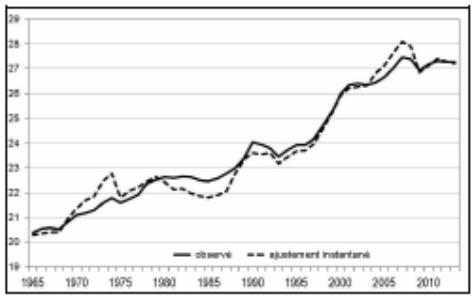
Cette première section est donc consacrée à un examen critique de cette thèse sous-jacente. Elle se heurte en premier lieu à un argument semi-théorique qui relève presque du bon sens : on peut admettre que la flexibilité conduit à une plus grande réactivité de l'emploi à l'activité économique (on embauche plus vite parce qu'on sait qu'on pourra licencier facilement) mais il n'y a aucune raison que cela permette de créer plus d'emplois sur moyen terme. On peut le vérifier au moyen d'un exercice très simple qui compare l'évolution effective de l'emploi à ce qu'elle aurait été en supposant une adaptation instantanée à l'emploi « désiré » obtenu en rapportant le Pib instantané à la productivité tendancielle. Cette comparaison montre que les variations de l'emploi ainsi simulées sont de plus grande ampleur, à la hausse mais aussi à la baisse, de telle sorte qu'en niveau les deux courbes se rejoignent régulièrement, à la fin de chaque cycle conjoncturel (graphique 1).

Graphique 1
Emploi observé et emploi simulé avec adaptation instantanée

A. Taux de croissance



B. Niveaux



Source : Insee, calculs propres

En France, selon les estimations de l'OFCE[4], le délai moyen d'ajustement de l'emploi à une variation de l'activité était en 2009 de 3,1 trimestres, soit un délai équivalent à celui du Royaume-Uni (3 trimestres) et nettement inférieur à celui de

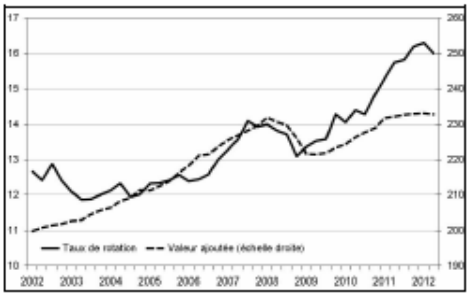
[3] Etude d'impact du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, http://goo.gl/oA8KW
[4] « La débâcle de l'austérité - Perspectives 2012-2013 », *Revue de l'OFCE* n°125, octobre 2012, http://tinyurl.com/ofce125

l'Allemagne (5,1) ou de l'Italie (5,9). Par ailleurs, l'OFCE évalue le taux de chômage conjoncturel à 4,6 points en 2012, ce qui veut dire que l'on pourrait baisser d'autant le taux de chômage observé avant de buter sur des contraintes d'ordre structurel.

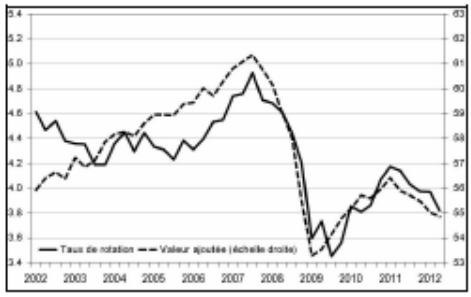
La fluidité du marché du travail peut enfin se mesurer par le taux de rotation de la main-d'oeuvre (la demi-somme des entrées et des sorties sur le marché du travail). On observe une forte corrélation entre cet indicateur et le volume de valeur ajoutée (graphique 2). Autrement dit, la rotation de la main-d'oeuvre augmente quand l'activité augmente, et stagne ou diminue dans le cas contraire. La flexibilité du marché du travail, ainsi mesurée, est donc une grandeur essentiellement conjoncturelle. Cependant, le secteur tertiaire, qui regroupe la majorité des salariés, fait apparaître une forte accélération du taux de rotation à partir du début de la crise.

Graphique 2
Taux de rotation de la main-d'oeuvre et valeur ajoutée

A. Tertiaire



B. Industrie



Source : Dares

La crise actuelle est beaucoup plus qu'une forte fluctuation cyclique. Elle est le symptôme de ruptures plus profondes, que l'on ne peut traiter en agissant seulement sur le profil conjoncturel des évolutions de l'emploi. La période qui s'ouvre à moyen terme risque d'être caractérisée par une configuration inédite, associant une croissance médiocre, un rattrapage des gains de productivité et le maintien d'une croissance soutenue de la population active. Une telle configuration, porteuse d'un chômage structurel durable, n'est pas prise en compte par les dispositifs du projet de loi.

Enfin (mais en annexe seulement) il n'est pas inutile de rappeler que 70 % des 2,4 millions d'emplois créés au cours des trente dernières années, l'ont été lors du passage aux 35 heures, entre 1997 et 2002. Le thème de la réduction de la durée du travail n'est abordée par l'accord que sous la forme dévoyée de l'activité partielle.

L'accord peut-il faire reculer la précarité ?

L'observation de la structure des déclarations d'embauches depuis une décennie (tableau 1) conduit aux constats suivants :

• Les embauches en CDI sont de plus en plus minoritaires : une embauche sur sept seulement fin 2012.

• Les embauches sur CDD de plus d'un mois reculent aussi.

• Les embauches sur CDD de moins d'un mois deviennent la nouvelle norme et représentent plus des deux tiers (67,6 %) des embauches fin 2012, contre moins de la moitié (49 %) en 2000.

Tableau 1
Structure des déclarations d'embauches

% d'embauches en :	1er trimestre 2000	4ème trimestre 2012
CDI	22,4	14,3
CDD plus d'un mois	28,6	18,1
CDD moins d'un mois	49,0	67,6

Source : Acoss

L'accord du 11 janvier prévoit une surcotisation employeur pour les contrats courts, qui devrait s'appliquer au 1er juillet 2013. Elle serait de 3 points pour les CDD de moins d'un mois, 1,5 point pour les CDD compris entre 1 et 3 mois et 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois. En sens inverse, l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI serait assortie pour l'employeur d'une exonération de cotisation pendant une période de 3 à 4 ans.

L'article L. 5422-12 du code du travail dit que « les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime ». Le projet de loi lui ajoute un alinéa stipulant que « les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

Le calibrage précis des mesures prévues par l'accord interprofessionnel est donc renvoyé à un accord entre partenaires sociaux au sein de l'Unedic. La question du chiffrage et donc de l'impact sur l'équilibre financier du régime est en tout état de cause imprécis. Lors des négociations, les partenaires sociaux avaient à leur disposition une évaluation émanant du Medef et chiffrant à 155 millions d'euros les surcotisations et à 110 millions d'euros les exonérations, laissant ainsi un solde positif de 45 millions d'euros pour l'Unedic.

On peut s'étonner de l'imprécision des évaluations émanant des pouvoirs publics. Elles ont été fournies dans l'étude d'impact et elles se bornent à donner une fourchette, assortie de nombreuses réserves, qui serait de 150 à 200 millions d'euros dans les deux cas. Cette même étude d'impact ne fournit par ailleurs aucune évaluation des effets attendus sur les statuts d'emploi. Elle se borne à énoncer que les dispositifs permettront de réduire, d'un côté, « le nombre de contrats précaires sur le marché du travail » et, de l'autre, « le chômage des jeunes de moins de 26 ans. »

Toute la question est de savoir quel sera l'effet de telles incitations. La modicité des sommes en jeu (0,03 % de la masse salariale du secteur privé) est une première source de scepticisme. La possibilité d'échapper à la surcotisation par un contrat de travail légèrement supérieur à 3 mois en est une deuxième.

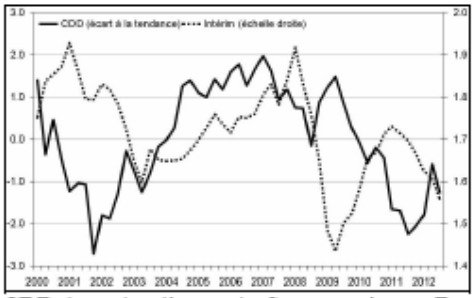
Mais ce ne sont pas les seules. Les contrats d'usage ne devraient supporter qu'une faible surcotisation (+ 0,5 point) alors qu'ils représentent la majorité des CDD de moins d'un mois[5]. 17 % de ces embauches se font par exemple dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. A l'intérieur de ce même secteur, 70 % des embauches se font en CDD de moins d'un mois.

Il existe enfin un risque de substitution avec l'intérim qui n'est pas couvert par le dispositif. Or, le recours au CDD de moins d'un mois et l'intérim apparaissent comme fortement substituables dans l'industrie mais aussi dans le tertiaire, en dépit d'un moindre recours à l'intérim (graphique 3).

[5] Les secteurs concernés par les CDD d'usage sont les suivants : exploitations forestières, réparation navale, déménagement, hôtellerie et restauration, centres de loisirs et de vacances, sport professionnel, spectacles, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique, enseignement, information, activités d'enquête et de sondage, entreposage et stockage de la viande, bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, activités d'insertion par l'activité économique, recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, chercheurs étrangers résidant temporairement en France, activités foraines.

Graphique 3
CDD et intérim

Tertiaire



Industrie

CDD de moins d'un mois. Sources : Acoss, Dares

3. L'accord définit-il une politique de l'emploi cohérente ?

La négociation entre partenaires sociaux a été initiée par la conférence sociale de juillet 2012 qui a débouché sur une « feuille de route »[6] puis sur un document d'orientation en septembre 2012[7] qui cadrait de manière assez précise la négociation. Mais dans le même temps, le gouvernement mettait en place une série de dispositifs : emplois d'avenir, contrats de génération, CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi). Or, l'articulation entre ces mesures et l'accord du 11 janvier 2013 n'est pas vraiment assurée.

Le contrat de génération en fournit un premier exemple. Ce dernier prévoit des exonérations de cotisations pour les embauches en CDI de moins de 26 ans (couplé avec le maintien dans l'emploi d'un senior) qui peuvent aller jusqu'à 4000 euros par an pendant trois ans. Comment combiner ce dispositif avec l'exonération de cotisation pour les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans en CDI ?

Mais l'exemple le plus frappant concerne les accords de maintien dans l'emploi. Le projet de loi évoque de manière assez floue la question de la contribution des actionnaires et des dirigeants à l'effort demandé aux salariés en échange d'un maintien de l'emploi pendant deux ans. Mais ils soulèvent aussi un autre problème : quelle sera la contribution du crédit d'impôt qui, comme l'indique son intitulé, vise, non seulement à la compétitivité, mais aussi à l'emploi ?

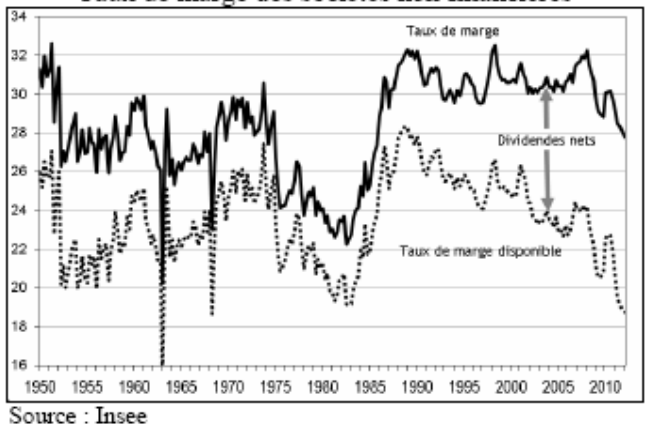
Sur le premier point, le projet de loi est assez évasif. Son article 12 précise que l'accord de maintien dans l'emploi « prévoit les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant des responsabilités dans le périmètre de l'accord

[6] *Feuille de route de la grande conférence sociale*, juillet 2012, http://gesd.free.fr/fderoute.pdf
[7] *Pour une meilleure sécurisation de l'emploi*, document d'orientation négociation nationale interprofessionnelle, 7 septembre 2012, http://gesd.free.fr/docani12.pdf

participent aux efforts demandés aux salariés, notamment en termes de rémunération au sens de l'article L. 3221-3. Il prévoit également des dispositions équivalentes pour la rémunération des mandataires sociaux et le versement des dividendes aux actionnaires. »

Or, cette disposition ne tient pas compte de la progression exponentielle des dividendes nets versés par les sociétés non financières : ils représentent 13 % de leur masse salariale en 2013, contre 4 % au début des années 1980. Le taux de marge des entreprises est un élément de leur compétitivité : la crise l'a fait reculer mais cette baisse est en réalité permanente depuis le début des années 1980 si l'on raisonne sur le taux de large « disponible » hors dividendes (graphique 4). Dans l'industrie la baisse du taux de marge peut être observée depuis plus longtemps, mais les données disponibles ne permettent pas de savoir dans quelle proportion la montée des dividendes a contribué à cette dégradation.

Graphique 4
Taux de marge des sociétés non financières



Source : Insee

Le second point, plus important encore en pratique, porte sur l'articulation avec le CICE. Le projet de loi contient un amendement stipulant que « les délégués du personnel sont informés et consultés sur les conditions d'utilisation du crédit d'impôt. » Autrement dit, il n'existe pas vraiment de mode d'emploi du CICE ni de conditionnalité aux aides ainsi accordées. Et cette absence est particulièrement frappante dans le cas des accords de maintien de l'emploi où des efforts seront demandés aux salariés, sans qu'aucune règle ne soit fixée dans l'affectation du crédit d'impôt.

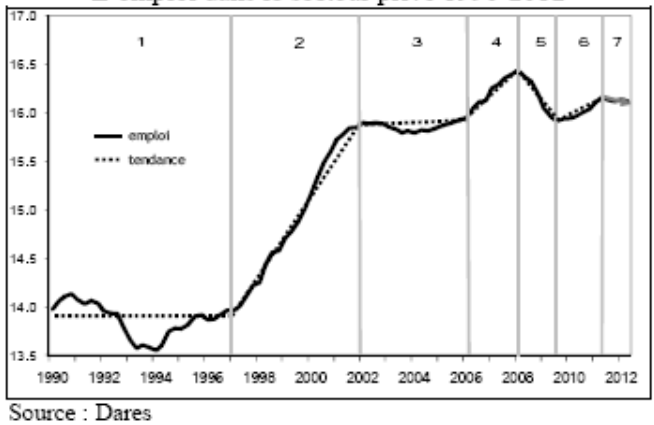
En conclusion, il faut évidemment noter l'originalité du processus qui conduit d'un accord signé entre partenaires sociaux à sa transcription dans la loi et le code du travail. Mais, en contrepartie, cette démarche fait apparaître un certain

désengagement de l'Etat qui aurait pu, par exemple, choisir de réellement taxer le recours aux formes d'emploi précaires au lieu de renvoyer à une nouvelle négociation des partenaires sociaux au sein de l'Unedic. Cet assemblage fait obstacle à l'affirmation d'une politique publique de l'emploi cohérente.

Annexe 1
RTT et créations d'emplois: une approche empirique

L'effet des 35 heures sur l'emploi a donné lieu à une abondante littérature. Sans proposer ici une évaluation modélisée, on se borne ici à mettre en perspective la période des 35 heures pour montrer à quel point elle est exceptionnelle du point de vue de la création d'emplois. Le graphique ci-dessus montre que l'emploi dans le secteur privé a alors franchi une marche d'escalier de près de 2 millions d'emplois et que ces emplois sont pérennes (graphique 5).

Graphique 5
L'emploi dans le secteur privé 1990-2012



Source : Dares

Les données de l'Insee pour le deuxième trimestre 2012[8] permettent de retracer une périodisation en sept temps, d'inégale durée.

(1) 1990-1997 : stagnation de l'emploi. Entre ces deux dates (mais on pourrait remonter jusqu'en 1978) les mauvaises années de conjoncture effacent les créations d'emploi.

(2) 1997-2002 : passage aux 35 heures. L'emploi marchand franchit une marche d'escalier de près de deux millions d'emplois.

[8] « L'emploi marchand en baisse au deuxième trimestre 2012 », *Informations Rapides* n°220, Insee, 11 septembre 2012, http://goo.gl/83ENB.

(3) 2002-2006 : rattrapage des 35 heures. Les employeurs engrangent des gains de productivité : zéro emploi créé. Mais les emplois créés lors du passage aux 35 heures résistent.
(4) 2006-2008 : reprise de l'emploi. Les mesures prises lors de la phase précédente pour « rattraper » les 35 heures ne peuvent être prolongées. 500 000 emplois sont créés.
(5) 2008-2009 : récession. Elle annule à peu de choses près les créations d'emploi de la phase précédente.
(6) 2010-2011 : mini-reprise. L'emploi repart à la hausse : 250000 emplois créés.
(7) 2012 : récession (bis). L'emploi repart à la baisse et revient à la case départ, avec 16,1 millions d'emplois au 2ème trimestre 2012 contre 15,9 millions au 2ème trimestre 2002.

19. Contribution de M. Bernard Gazier, professeur à l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne

B. Gazier

Quelques remarques sur l'ANI du 11 janvier 2013

Il s'agit d'un accord très controversé : les uns dénonçant une régression majeure du droit du travail et une menace sur la qualité de l'emploi de tous, et les autres saluant une avancée majeure. Pour proposer une appréciation, trois étapes sont logiquement nécessaires. Il faut d'abord revenir sur la démarche générale de l'accord, ensuite examiner la manière dont le processus parlementaire le rationalise, l'encadre et le transcrit, pour enfin aller dans le détail des mesures. On en restera ici à un examen succinct.

Remarques sur l'orientation générale de l'accord.

Cet accord illustre une démarche de « flexicurité », c'est-à dire une négociation multi –domaines et transversale sur le travail et l'emploi visant à améliorer l'efficacité et l'équité du marché du travail. Cette négociation est présentée comme un processus « gagnant » / « gagnant » dans lequel les concessions faites par les parties doivent être compensées et au-delà par les gains qui résultent de l'accord.

On peut d'emblée observer un progrès par rapport au précédent accord de 2008, que l'on avait pu qualifier d'accord « flex-flex- sécu », parce que « flex » tout de suite et « sécu » plus tard (si des financements sont trouvés)[1]. Ici des éléments de sécurisation sont bien visibles, y compris des éléments qui supposent de trouver et d'organiser un financement (cf. la couverture santé dans les PME).

D'autre part c'est bien une version large de la flexicurité, introduisant de manière visible des dimensions de flexibilité interne : compte personnel de formation, GPEC outillée, organisation et encadrement de la mobilité interne, recours à l' « activité partielle » facilité, …

[1] GAZIER B. (2008), « Réforme du marché du travail et sécurisation des parcours professionnels. Une analyse économique de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 », *Regards sur l'actualité*, n° 343, août - septembre, pp. 17 - 28

Toutefois on retrouve logiquement dans l'accord les limites générales de la démarche de « flexicurité » : une négociation fondée sur des bases logiques discutables (quels gains d'emploi naîtront-ils de la flexibilisation croissante du marché du travail ?), sans boussole (que veut-on promouvoir à terme ?) et sans métrique (comment pondérer les avantages et concessions, comment évaluer les effets de l'accord ?). En conséquence, l'accord, conclu dans un contexte de crise persistante et de rapport de force très largement favorable aux employeurs, risque d'entériner à long terme ce qui devrait être l'exception temporaire et non la règle durable : le « concession bargaining » dans lequel au nom de la préservation de l'emploi les salariés consentent à des reculs de leurs droits et/ou de leurs conditions de vie (salaires)[2].

Il faut du reste remarquer qu'il n'a pas été fait de bilan (même sommaire, sans parler d'évaluation complète) des effets imputables à l'accord précédent ! Une telle situation est particulièrement dommageable dans la mesure où il s'agit de restaurer des conditions de confiance et de favoriser le recours à la négociation fondée sur des diagnostics sinon partagés du moins confrontés.

Remarques sur la morphologie et l'équilibrage de l'accord dans le projet de loi

Le projet, construit en quatre chapitres, témoigne d'un travail de reformulation et de réorganisation logique très attentif et éclairant.

Il commence par des dispositions en faveur des salariés dans les entreprises (chapitre 1) ; il poursuit par des dispositions visant à lutter contre la précarité et renforçant la continuité de l'emploi sur le marché du travail (chapitre 2), qui sont là aussi largement en faveur des salariés. Le chapitre 3 présente des dispositions visant à favoriser l'adaptation des entreprises, qui sont très largement en faveur de celles-ci, même si elles reposent le plus souvent sur la promotion de la négociation collective et si elles sont attentivement encadrées par des règles et des garanties apportées par l'Etat. Enfin, un dernier chapitre plus bref et hétérogène introduit des dispositions en faveur des entreprises, notamment sur la limitation du contentieux judiciaire en matière de licenciement.

On peut faire trois remarques.

[2] Une perspective alternative existe, mieux fondée, plus équilibrée et mieux outillée : celle des « Marchés Transitionnels du Travail », cf la référence de la note 1 supra.

Tout d'abord, la technicité juridique de l'accord est très grande, notamment pour les dispositions visant à limiter le pouvoir des juges et à aménager le droit du travail. Ensuite, et en conséquence, beaucoup voire l'essentiel des effets dépendra des modalités de mise en œuvre qui restent à faire vivre sur le terrain. Enfin, plusieurs dimensions qui auraient été pertinentes pour mieux aménager et équiper le marché du travail n'ont que peu prises en compte (c'est le cas de la formation professionnelle et de l'engagement des territoires dans la gestion des transitions), ou pas du tout (c'est le cas de l'indemnisation des chômeurs et de l'intérim). La raison en est sans doute que ces domaines relèvent de négociations séparées qui devraient intervenir ultérieurement. La question de la cohérence dynamique de l'ensemble reste donc largement suspendue, l'accord apparaît largement comme statique et défensif, fait au nom de la protection de l'emploi plus qu'au nom de la promotion de nouveaux droits (à mobilité choisie, à promotion de compétences, à diagnostic et réorientation de carrière, à conciliation entre vie personnelle et professionnelle) venant compléter la panoplie existante.

Chapitre 1. Droits nouveaux pour les salariés

On doit se réjouir de l'apparition de ces nouveaux droits, mais aussi s'interroger sur les modalités de leur mise en œuvre afin qu'ils n'apparaissent pas comme doublement limités : des droits symboliques, et promus à trop petite échelle d'une part, et des droits statiques, ne favorisant pas assez les initiatives de carrière et de formation des travailleurs d'autre part. La question devient alors celle de la lutte contre la segmentation du marché du travail.

Article 1. Sécurisation passive - > active ? : L'extension de la couverture maladie pose deux questions, celle de la solidarité du financement (faut-il que tout repose sur les salariés des PME et celles-ci ?), et celle des effets souhaités de mobilité inter- grandes entreprises et PME : faut-il d'autres dispositions pour la favoriser et la rendre non seulement moins pénalisante pour les salariés venant des grandes entreprises, mais valorisée ?

Article 2. A quelle échelle le Compte Personnel de Formation ?

Article 5. Les représentants au CA : disposition bienvenue, qui commence à rapprocher la France de l'Allemagne sur ce terrain clé pour favoriser la confiance, l'information réciproque et aussi la loyauté des entreprises multinationales vis-à-vis de leur pays d'origine ; mais l'introduction à dose

homéopathique est-elle la bonne démarche ? En Allemagne, la « co-détermination » est ancienne et intensive pour les grandes entreprises.

Chapitre 2. Lutte contre la précarité

L'essentiel à discuter dans les dispositions retenue est le calibrage des mesures qui ont toutes un enjeu incitatif / dissuasif majeur. Il semble nécessaire ici d'aller vers un suivi régulier et public des indicateurs associés.

Article 7. La surcotisation des CDD de très courte durée est nécessaire, cf. le dérapage des entrées en emploi depuis 2009, qui se faisaient à un taux déjà très élevé avant la crise : 70%, et qui sont passés à 80 depuis lors, sans perspective de baisse et avec un effet de rotation accélérée (la part des CDI/CDD en stock ne bouge pas). Il conviendrait d'évaluer les effets de cette mesure très régulièrement.

Article 8. Le temps partiel et la durée minimale de 24h / semaine : disposition bienvenue, avec des enjeux majeurs d'égalité de genre, mais qui risque de rester largement verbale. En effet, il est possible de déroger à cette durée de 24 heures avec l'accord écrit du (de la) salarié(e). Cet accord est évidemment facile à obtenir dans un marché du travail dominé par le chômage de masse. Le ressort de rappel prévu est la surtaxation à 10% des heures complémentaires ; ce taux est faible et peu dissuasif pour des entreprises qui seraient tentées d'en rester à des « miettes d'emploi » et ensuite d'ajuster à la hausse la durée de travail effective, il faudrait le relever significativement pour pousser vers le haut les horaires courts.

Chapitre 3. Adaptation des entreprises

La démarche obéit à une préoccupation affichée, qui est de tout essayer avant le licenciement collectif, et de favoriser à chaque étape la négociation collective et l'accord d'entreprise. Mais l'essentiel des dispositions vise à accroître les marges de manœuvre des entreprises et à réduire les possibilités de contestation de la part des salariés, notamment à l'échelle individuelle. Il en résulte deux questions générales.

Tout d'abord, les négociations promues ne risquent-elles pas d'enregistrer trop souvent un rapport de forces défavorable aux salariés ? Par rapport au fonctionnement actuel du droit du travail, le chapitre organise une « déprise » du droit et un encadrement renouvelé par l'Etat, qui témoignent d'une particularité française : la faiblesse des partenaires sociaux et l'importance de la garantie

publique. Même si la procédure d'homologation ici instaurée dans certains cas n'est pas l'autorisation administrative de licencier (supprimée en 1986), on risque de rester dans une logique de « flexibilité administrée » alors que le but affiché est de promouvoir la négociation collective. Les procédures de licenciement collectif sont directement négociées en Allemagne et en Suède, par des partenaires forts et sans intervention publique, on en reste loin ici et la question demeure du meilleur chemin pour s'en rapprocher.

Ensuite, en dépit de la priorité reconnue aux alternatives aux licenciements, ce sont ceux-ci qui clôturent, en cas de refus individuel, les articles 10 sur la mobilité interne et 12 sur les accords de maintien dans l'emploi. La démarche ici promue apparaît comme contraignante et peu dynamisante, le lien aux actions de formation dans l'entreprise, aux accords régionaux ou territoriaux de développement des compétences ou de circulation dans des réseaux d'entreprises et d'organisations (sous-traitants, économie non marchande etc.) reste en pointillé.

Article 10. Refuser une mobilité protégée revient, si un accord collectif est signé, à s'exposer à une procédure de licenciement individuel pour cause personnelle : n'est-on pas proche d'une logique de faute, ce qui induit un effet d'affichage tout à fait négatif ? Quelles protections organiser ?

Article 11. Il est bienvenu de mieux organiser les situations d'« activité partielle », terme qui vient logiquement se substituer au « chômage partiel ». Toutefois on peut trouver décevante la formulation du principe selon lequel « l'activité partielle est compatible avec le suivi d'activités de formation ». La faiblesse de cette liaison entre travail à temps réduit et formation a été en 2008 – 2009 une des principales limites des recours à l'ex-« chômage partiel » en France mais aussi en Allemagne, dans un contexte de vieillissement des salariés. La formulation de l'accord lève un obstacle juridique (le lien à la formation n'était pas prévu) mais ne prévoit aucun effort spécifique dans ce cadre.

Article 12. L'accord de maintien dans l'emploi conduit, en cas de refus individuel, à un licenciement individuel pour motif économique, ce qui ouvre droit à une série de protections dont il convient de vérifier l'effectivité.

Article 15. On se rapproche de la logique suédoise qui prévoit en cas de licenciements collectifs l'ordre LIFO (Last In First Out) à moins qu'un accord collectif en dispose autrement. Mais ne risque-t-on pas, si la firme décide simplement de garder ses salariés les plus performants, de créer une mauvaise

réputation pour les salariés sélectionnés comme « partants » ? En Suède c'est en échange de contreparties d'aides intensifiées au reclassement pour certains groupes de salariés que la firme peut s'affranchir de la règle LIFO, celles-ci n'apparaissent pas ici. Par ailleurs, l'allongement du congé de reclassement et la possibilité de reporter le terme du congé en cas de retour temporaire dans l'emploi, sont des mesures logiques et bienvenues.

En conclusion, un accord important, qui toutefois n'est ni un accord historique ni un accord intrinsèquement négatif : une progression partielle et ambigüe qui reste à consolider. Dès lors une nécessité urgente apparaît, celle de se donner les moyens d'évaluer les effets de l'accord, afin de mitiger voire supprimer les mesures qui s'avèreraient nocives. De ce point de vue les outils existent mais restent à mobiliser. Il y a les mesures de la quantité et de la qualité du travail et de l'emploi, il y a les analyses de trajectoires professionnelles et de transitions sur le marché du travail et autour de lui. Faute de cette évaluation, on risque d'en rester à une situation de défiance et de contestation, alors que le but est de promouvoir une adaptation négociée et de jeter les bases d'un nouveau modèle social fondé sur la sécurisation des parcours et la progression des compétences.

20. Contribution de Mme Bénédicte Zimmermann, directrice de recherche à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS)

Bénédicte Zimmermann, Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris.

Mon propos se concentrera essentiellement sur les dispositions de l'accord relatives à la sécurisation des parcours, dont la formation continue est appelée à constituer un des leviers.

Je l'articulerai autour de quatre questions qui constituent autant de points aveugles de l'accord, mais qui s'avèrent incontournables dès lors qu'il s'agit d'articuler formation, mobilité et sécurisation des parcours.

1. Le chapitre 1, section1 de l'avant-projet de loi s'intitule : « De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours ». **Mais que signifie exactement sécurisation des parcours?**

C'est là une première question. Une discussion préalable sur le périmètre et la portée de cette notion aurait été utile dans un accord qui vise à fonder un « nouveau modèle économique et social ». Le flou entretenu par l'absence de clarification a peut-être des vertus politiques, il risque cependant d'alimenter incompréhensions et dialogues de sourds.

L'acception de la sécurisation des parcours qui prévaut dans le texte peut être qualifiée de minimaliste, dans le sens où elle se focalise sur le court terme, sur des moments de transition où le salarié se trouve en situation défensive ou du moins d'incertitude forte, au détriment des temporalités de moyen et long terme d'une vie professionnelle où le salarié se trouverait en situation de sécuriser préventivement son parcours à travers l'exercice d'un travail et la possibilité de se développer professionnellement.

Cette alternative, plus exigeante, d'une sécurisation préventive qui donnerait aux salariés la possibilité d'infléchir le cours de leur devenir professionnel requiert des dispositifs qui permettent aux salariés de développer leur capacité et pouvoir d'agir, tout particulièrement en matière de formation. Force est de constater qu'une telle conception préventive de la sécurisation reste très en marge du texte.

Pourtant l'instauration d'un compte personnel de formation attaché à la personne depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, que cette personne soit salariée ou au chômage, de même que l'extension de la portabilité du DIF, sont des mécanismes qui peuvent de prime abord être analysés comme capacitants pour les salariés en tant qu'ils ébauchent un dispositif individuel de sécurisation, un droit personnel lié au travailleur, indépendamment de son statut et de son employeur.

Seulement voilà, ce compte individuel reste pour le moment une coquille qui se contente d'organiser la portabilité du DIF, au détriment de toute conception plus ambitieuse d'une formation tout au long de la vie.

2. Cela m'amène à une deuxième question laissée en suspens par l'accord : **quelle est la portée escomptée des droits ainsi instaurés ?**

Le compte individuel n'instaure pas à proprement parler de nouveau droit à se former, il organise la transférabilité de droits existants, sans rouvrir le débat sur ces derniers, sans même, ce qui est plus surprenant encore, tirer les enseignements de leur mise en œuvre.

Que montrent les études sur le sujet ? Elles signalent au moins quatre points d'achoppement :

- Les études sur le DIF montrent que 120 heures sont insuffisantes pour permettre aux salariés d'accéder à une formation en vue d'orienter et sécuriser leur parcours (Descamps, 2012). Dès lors, en limitant le cumul des droits de formation à 120 heures dans la continuité de ce qui existe, le compte se contente d'organiser les transitions et de faire en sorte que les travailleurs les plus instables qui passent de CDD en CDD en traversant des périodes de chômage ne perdent pas leur droit au DIF.

  La portée du texte est, en la matière, le court terme ; il ne peut en l'état contribuer à sécuriser les parcours sur la moyenne ou longue durée, contrairement à ce que peut laisser penser l'idée de « compte personnel à vie ». L'idée est belle, mais elle reste à l'état de promesse, à laquelle il convient de donner consistance.

- Les enquêtes montrent, par ailleurs, l'importante carence d'informations, de latitude de choix et de capacité d'agir des salariés en matière de mise en œuvre du DIF, et ce en dépit de la qualification de ce droit d'individuel (Decamps, 2012). Lorsque le DIF est mis en œuvre, il donne lieu à des formations courtes d'une vingtaine d'heures en moyenne, orientées vers l'adaptabilité au poste y compris à l'initiative de l'employeur, voire la culture générale. Quelles que soient ses variantes, la pratique est loin des objectifs initiaux d'un droit destiné à faire des salariés les acteurs de leur formation.

- Même pour le CIF se pose la question de la latitude de choix et de la capacité d'agir des salariés. Dans son principe, ce droit vise pourtant à donner accès, à l'instigation du salarié, à une formation ouvrant sur

un niveau supérieur de qualification, un changement d'activité ou de profession, indépendamment de la politique de l'entreprise. Des enquêtes récentes révèlent cependant une grande disparité des mises en œuvre régionales du CIF et une tendance à détourner ce droit de ces objectifs initiaux, afin de le mettre au service des besoins des entreprises et de leurs plans de formation au détriment des projets individuels de développement professionnel (Podevin et *al*., 2008). Dès lors, afin de rendre effectif l'extension du bénéfice de ce droit aux salariés de moins de 30 ans en CDD tel que le prévoit le texte, ne conviendrait-il pas au préalable de se soucier des conditions pour que le CIF reste, conformément à son inspiration originelle, un dispositif de formation permanente et de promotion sociale ?

- Enfin, des travaux montrent qu'une formation est d'autant plus sécurisante qu'elle offre au salarié une possibilité de prise sur son devenir (Sigaut et Vero, 2008 ; Zimmermann, 2011). Et cette possibilité est d'autant plus grande que la personne peut faire valoir ses préférences. Par-delà le droit à se former, la possibilité du salarié de s'exprimer, de faire connaître, dans la situation qui est la sienne, ce qui vaut pour lui en matière de formation, d'emploi et de travail, apparaît dès lors comme une dimension importante, ici totalement négligée de la sécurisation des parcours.

3. Ces enseignements tirés des enquêtes sur le DIF et le CIF posent **la question des conditions d'effectivité des droits individuels dans l'entreprise**. C'est là un troisième point aveugle de l'accord. Etonnamment l'accord semble considérer qu'il suffit de qualifier un droit d'individuel pour que son exercice le soit. Mais n'y a-t-il pas là une difficulté, voire une impasse, à formuler ainsi des droits, en faisant abstraction des conditions de conversion de ces droits formels en droits réels, c'est-à-dire dotés d'effets pour les personnes?

La façon dont le DIF est mis en œuvre consacre une procédure contractuelle plus qu'un réel droit individuel. En d'autres termes, la mise en œuvre des droits de formation liés au DIF ne repose pas sur un droit discrétionnaire de son titulaire, mais nécessite l'accord impératif de l'employeur, ou, dans le cas d'un demandeur d'emploi, l'avis du référent chargé de l'accompagnement. Dès lors n'y a-t-il pas un paradoxe à vouloir responsabiliser le salarié en matière de sécurisation de son parcours si on ne lui donne pas la possibilité d'opter pour une formation de son choix, et ainsi les moyens d'exercer cette responsabilité ?

La même question des conditions d'effectivité se pose pour le droit à une période de mobilité volontaire sécurisée qu'instaure le texte. Pour quels

salariés la procédure pourra-t-elle effectivement se dérouler telle que prévue ? Pour ceux dont l'entreprise souhaite se détacher peut-être ; pour les autres, ne conviendrait-il pas de tenir compte des logiques de régulation des marchés internes du travail, et du type de signal (et de ses conséquences) que peut induire pour l'employeur une demande de mobilité volontaire ?

4. Enfin une dernière question, essentielle, concerne le contenu de la formation. **Toute formation peut-elle également contribuer à sécuriser les parcours professionnels, indépendemment de son contenu ?** En éludant la question du type et du contenu de la formation, le texte semble faire comme si.

Pour clarifier le propos, je distinguerai deux conceptions différentes, mais complémentaires de la formation. La formation peut être envisagée, d'une part, comme un bien en soi, au sens d'objectif jugé digne d'être poursuivi ; d'autre part, comme ouverture de possibles et potentiel de développement.

Le texte se cantonne essentiellement à la formation comme bien en soi, alors que c'est la deuxième acception de la formation comme potentiel de développement qui étaye l'idée de sécurisation des parcours. La formation ne trouve en effet sa pleine expression en tant qu'outil de sécurisation des parcours, qu'envisagée sous l'angle du développement professionnel qu'elle autorise. Or cela, il n'en est point question. C'est pourtant là un point décisif. Les statistiques montrent en effet que si depuis 1977, le taux des salariés formés en France a considérablement augmenté, les durées des formations ont en revanche drastiquement fondues et la certification s'est effondrée (Bérêt, 2009).

A défaut de prendre cette question à bras le corps, le texte fait implicitement des formations courtes d'adaptabilité au poste et au besoin de l'entreprise son point de référence, au détriment de la formation qualifiante qui conditionne, pour nombre de salariés et au premier chef les moins qualifiés, la possibilité d'agir sur la sécurisation de leur parcours.

Si les formations d'adaptabilité aident les salariés à se maintenir dans leur poste, elles rendent cependant les moins qualifiés dépendants de l'entreprise et de son devenir. En raison de l'absence de certification et de la faible transférabilité des compétences acquises, elles n'aident que peu le salarié à sécuriser son parcours et sa mobilité sur le marché du travail externe, au moment crucial où il est amené à changer d'entreprise, que cette mobilité soit voulue ou subie. La grande absente de cet accord est par conséquent la formation qualifiante différée comme source de sécurisation.

La formation comme droit social opposable, était pourtant l'idée avancée par le ministre délégué à la formation professionnelle en clôture de la conférence sociale de 2012. Telle était déjà, d'une certaine manière, l'idée de la formation qualifiante différée retenue par les partenaires sociaux en 2003 et 2009, mais rejetée par le législateur. Dès lors quel est le problème avec la formation qualifiante différée ?

Par-delà l'enjeu d'un droit opposable, le débat entre partenaires sociaux et pouvoirs publics sur l'opportunité de créer un droit à la formation qualifiante achoppe, entre autres, sur la question de la prise en charge financière du manque de qualification à la sortie du système scolaire. Pour les représentants des employeurs et des salariés, ce poids doit être assumé par les pouvoirs publics, compétents en matière de formation initiale. Ces derniers, quant à eux, se défaussent sur les partenaires sociaux, compétents en matière de formation professionnelle, selon une partition qui illustre le préjudiciable gouffre français entre formation initiale et formation continue et laisse les salariés faiblement qualifiés au milieu du gué.

Vouloir articuler formation et sécurisation des parcours implique de remettre en question la conception française de la formation continue, qui loin de signifier un droit réel de formation tout au long de la vie pour les salariés s'entend à titre principal comme formation d'adaptation professionnelle, et ce au détriment de la formation qualifiante, privant dans les faits la majeure partie des recalés du système de formation initiale de toute deuxième chance. Sans une telle remise sur le métier de l'idée même de formation continue, il paraît difficile de parler de sécurisation des parcours par la formation.

Pour conclure et revenir à l'accord dans son ensemble, on y décèle une tension, pour ne pas dire une confusion, entre la logique de l'emploi et la logique du parcours professionnels dont le propre est d'impliquer, au-delà de l'emploi, le travail comme activité.

Sécuriser l'emploi dans l'entreprise et sécuriser les parcours des salariés ne requièrent ni les mêmes mécanismes, ni les même exigences. C'est là tout l'enjeu d'introduire une distinction entre formation d'adaptabilité à l'emploi et formation qualifiante au choix du salariés, sans pour autant les opposer, mais en pensant leur complémentarité.

Pour que la formation permette de sécuriser non seulement la position dans un emploi donné, mais un parcours dans l'emploi, il importe non seulement de penser la manière dont la formation s'articule à l'emploi, mais encore la manière dont elle s'articule au travail et au projet professionnel des salariés. Or le travail comme activité et son rôle de premier plan dans de

sécurisation des parcours est un impensé de cet accord focalisé sur l'emploi.

Pour qu'on puisse parler de « nouveau modèle économique et social », il faudrait chausser d'autres lunettes, considérer la logique du parcours non pas sous l'angle exclusif de concessions qui seraient faites aux salariés comme c'est le cas ici, mais d'un projet de société qui place le travail et la liberté de travailler en son cœur au même titre que la liberté d'entreprendre. Et dans une telle optique, il est urgent d'ouvrir le débat sur un droit à la formation qualifiante tout au long de la vie et les conditions d'effectivité d'un tel droit.

Bibliographie

Béret P. (2009), « Formation continue, salaires et transformation des marchés internes », *Travail et emploi*, n°117, p. 67-80.

Descamps R. (2012), « Le DIF. La maturité modeste », *Bref,* Céreq, n°299, 2.

Podevin G., Ghaffari S., Caillaud P., Dubard C. (2008), *Le congé individuel de formation : un droit national, des réalités territoriales*, Rennes, PU.

Sigot J.C. et Vero J. (2009), « Démocratiser la formation continue en entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs », *Bref*, Céreq, 260.

Zimmermann B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.

21. Contribution de M. Jacques Barthélémy, avocat conseil en droit social, ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier

Barthélémy
Avocats

Analyse des dispositions du projet de loi de sécurisation de l'emploi transposant l'ANI du 11 janvier 2013 se rapportant à la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

par *Jacques Barthélémy, avocat conseil en droit social, ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier*

Le 13 mars 2013

La présente étude est la contribution, sollicitée dans son courrier du 8 février 2013, par Monsieur le député Jean-Marc Germain, rapporteur du projet de loi portant sécurisation de l'emploi transposant dans le champ législatif l'ANI du 11 janvier 2013. Elle fait suite à une communication verbale lors de l'audition en date du 28 février 2013. Le contenu en est limité à l'examen de l'article 1er du projet de loi. Celui-ci est coordonné avec l'étude de Franck Morel traitant des autres dispositions de ce projet.

L'étude se compose de deux parties. La première est consacrée à une réflexion à caractère doctrinal sur le droit ainsi créé. La seconde a pour ambition d'en tirer les conséquences sous forme de propositions de modifications de texte, dans le respect de l'économie de l'accord et du projet de loi.

- I -

1/ La généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé s'inscrit dans le droit de la santé, qualifiable de droit fondamental, notamment du fait de l'obligation générale de sécurité de résultats d'essence jurisprudentielle imposée à l'employeur et des Traités européens. Par ailleurs, elle matérialise une amélioration des conditions de travail, ce qui justifie sa place dans un accord puis une loi consacrés à la sécurisation de l'emploi.

De ce fait :

1.1 Un parallèle s'impose avec la retraite complémentaire. En poser le principe dans la loi est donc un progrès social. Prétendre en décliner toutes les modalités d'application en quelques semaines est par contre une gageure. Il a fallu 11 ans entre l'ANI du 8 décembre 1961 ayant créé l'ARRCO et la loi du 29 décembre 1972 pour que ce principe soit effectif en matière de retraite. Et ici l'épure est plus complexe car c'est un panier de prestations que l'on construit, au profit soit du seul travailleur, soit en plus de ses ayants droit, soit de sa famille, alors que le droit à retraite est concrétisé par une pension réversible sur le conjoint. De surcroît, l'avantage change de nature suivant qu'il est collectif et obligatoire (élément du statut collectif), collectif à adhésion facultative (activité sociale), abondement par l'employeur de la prime d'un contrat souscrit par le salarié (élément de salaire).

1.2 L'avantage n'est pas, comme le maintien du salaire en cas de maladie (article 7 de l'ANI du 10 décembre 1977 sur la mensualisation), une prestation due directement par l'employeur. C'est une garantie sociale résultant d'une obligation d'assurance. La valeur de cet avantage c'est le montant de la cotisation qui apprécie actuariellement le risque. L'absence ou l'insuffisance d'assurance se traduit en dommages intérêts nés d'une perte de chance.

Pour autant, il ne s'agit pas (pas seulement) d'un produit d'assurance mais d'un élément de protection sociale, d'autant que ce droit se concrétise par son caractère collectif et obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise. De ce fait, était dommageable la focalisation des discussions sur la suppression des clauses de désignation d'un assureur dans les accords de branche. Cela a empêché le traitement d'un grand nombre de problèmes, conséquence de la généralisation de la couverture. Au demeurant, cette question de la répartition des parts de marché entre familles d'assureur, si légitime soit-elle au nom de leur intérêt catégoriel, ce n'est pas l'objet d'une convention collective qui régit les rapports individuels et collectifs de travail.

1.3 Le projet de loi a justement rétabli la faculté, pour les parties à une convention de branche, de désigner un ou des organismes en vue de mutualiser les contributions des entreprises. Il s'agit d'autant moins d'une altération de l'accord que la quasi-totalité de ses signataires a fait savoir au ministre du Travail son hostilité à la suppression de cette faculté.

Surtout le législateur ne peut pas procéder à une telle interdiction. Celle-ci aurait pour effet de réduire le champ d'investigation des partenaires sociaux. Concrètement, ils ne pourraient alors que fixer la nature et le niveau des garanties, ce qui concrétise un système de prévoyance. En pareil cas, chaque entreprise choisit son assureur mais le contrat doit être synchrone avec le contenu de l'accord fondateur des garanties. En interdisant toute clause de désignation, on rend impossible aux partenaires sociaux la poursuite, en plus, d'un objectif de solidarité qui notamment se concrétise par des droits non contributifs, une politique de prévention, une action sociale, lesquels ne peuvent être effectifs que par prélèvements sur un fonds mutualisé, lequel exige quelques opérateurs gérant ensemble ce fonds.

Au demeurant, c'est la poursuite d'un objectif de solidarité qui écarte, au nom de l'article 102 du Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne, toute critique de position dominante abusive (CJUE Albany 21 septembre 1999 et, concernant un régime santé, Der Woude 21 septembre 2000), au même titre qu'un degré élevé de solidarité écarte toute critique, malgré l'atteinte à la liberté contractuelle, à la clause de migration obligeant les entreprises ayant souscrit précédemment des garanties similaires à rejoindre l'assureur désigné (CJUE AG2R 3 mars 2011).

Quoiqu'il en soit, un accord de prévoyance n'est jamais une entente prohibée au sens de l'article 101 TFUE en raison de sa nature (d'accord entre partenaires sociaux) et de son objet (l'amélioration des conditions de travail). En attestent les jurisprudences ci-dessus citées.

Réduire le champ d'investigation des syndicats, c'est porter atteinte au droit de négociation collective, qualifié de fondamental tant par la charte européenne de 1961 révisée en 1995, par la charte des droits sociaux de 1989 que, surtout, par la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de décembre 2000 que par la CJUE (arrêt du 15 juillet 2010, communes allemandes par exemple).

L'interdiction par la loi des clauses de désignation exposerait donc la France à critique de la CJUE, en même temps qu'on peut soutenir la thèse de son anti-constitutionnalité au regard de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 qui, selon la Cour de Cassation, fait partie du bloc de constitutionnalité, comme l'article 34 de la constitution de 1958.

2/ Malgré le caractère fondamental du droit de négociation, le principe de liberté économique n'est pas pour autant écarté (cf. arrêt CJUE Laval et Viking). Etant de même niveau, ils doivent être conciliés par application du principe de proportionnalité. Si la clause de désignation ne peut qu'être maintenue, le texte de l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale (qui autorise cette désignation, consacrant une exception par dérogation aux articles L420-1 et L420- 2 du Code de commerce prohibant, en droit interne, ententes et positions dominantes, dérogation rendue possible par l'article L420-4) doit être complété pour y intégrer la subordination de la validité de la clause à la poursuite d'un objectif de solidarité, ceci afin de conditionner le comportement du ministre en charge de l'extension des accords. Cela exige que soient déclinés, même à titre indicatif grâce au recours à l'adverbe « notamment », les moyens de la solidarité ; mais aussi, par une référence à degré élevé de solidarité, les cas et conditions de mise en oeuvre d'une clause de migration.

A cet égard - et malgré la pratique de certains accords de branche - la technique de la recommandation de tel ou tel opérateur n'a pas sa place dans la loi car elle n'est assortie d'aucun effet juridique, chaque entreprise conservant le choix de son assureur.

La soumission aux exigences de libre concurrence rend sans doute utile de respecter une réelle transparence dans le choix de l'assureur. Il est sans doute possible de soutenir que cela s'impose du fait de la prohibition des discriminations en matière de libre prestation de services. Mais d'une part il ne saurait être question d'appel d'offre car cette technique est réservée aux marchés publics, d'autre part si l'exigence de transparence peut se concrétiser par la mise en concurrence formalisée d'assureurs, d'autres voies sont possibles à condition qu'elles reposent sur une raison objective (par exemple l'existence d'une institution professionnelle, comme c'est le cas dans le bâtiment où se déploie une autogestion paritaire), les signataires de l'accord conservant toute liberté de ne pas respecter le classement opéré par l'actuaire conseil, faute de quoi son monopole de négociation serait menacé. Une telle procédure favorise par contre un consentement éclairé. Renvoyer au décret pour concrétiser cette exigence de transparence est non seulement conforme aux principes guidant la séparation de compétences du pouvoir législatif et du pouvoir réglementaire, c'est aussi un moyen de ne pas trop contraindre les partenaires sociaux.

3/ Créer un droit pour tout salarié à une couverture santé complémentaire nécessite, pour que ce soit effectif, qu'une refonte concrète soit apportée à un certain nombre de problèmes.

3.1 Le premier est relatif aux sources créatrices des garanties. Il convient de rappeler que ce n'est pas le contrat d'assurance qui n'intervient que pour gager les obligations contractées par l'employeur à l'égard des salariés.

Si, au niveau de la branche, seul un accord collectif est compétent, une concurrence existe au niveau de l'entreprise entre accord collectif, référendum et décision unilatérale (L911-1 du Code de la sécurité sociale). Ceci implique que la mise en oeuvre de la loi puisse aussi se réaliser par référendum, ce que ne prévoit pas le projet de loi ou alors il faut écarter cette faculté de l'article L911 - 1. Ceci étant, la ratification à la majorité du personnel étant une condition suspensive d'applicabilité de la décision de l'employeur, le référendum est plus protecteur que celle-ci et doit donc être maintenu. Cela implique aussi une hiérarchie entre les trois pour éviter les effets du parallélisme des formes. Or le décret annoncé à cet effet par la loi du 8 août 1994 n'a jamais vu le jour. Les conséquences du recours à l'une ou à l'autre de ces sources ne sont pas les mêmes, notamment en ce qui concerne leur survie d'effets si elle a été dénoncée ou si elle est remise en cause. Par ailleurs, un salarié en fonction peut refuser son affiliation si l'acte fondateur des garanties est une décision unilatérale. Enfin, un accord collectif peut, en vertu de l'article L 2252 - 1 du Code de travail, déroger, éventuellement in pejus, à un accord de branche sauf si celui-ci l'interdit. Il n'y a que si a été mise en place une clause licite de désignation que toute dérogation est interdite (l'article L 2253 - 3 du Code du travail fait référence à l'article L912 - 1 et non à l'article L911 - 1 du Code de la sécurité sociale). Si, dans ce second cas, celui d'un régime de sécurité sociale fondé sur la solidarité, l'entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, l'intervention d'un autre assureur n'est possible que pour le supplément.

3.2 La généralisation de la couverture santé par le biais d'un système collectif obligatoire pose la question de la résistance du salarié à son affiliation. Elle est possible si la source créatrice des garanties est une décision unilatérale de l'employeur mais la fragilité du raisonnement a contrario fait que n'est pas certaine l'impossibilité d'opposition en cas de référendum (qui, depuis la loi EVIN, est une condition suspensive de mise en oeuvre d'une décision unilatérale) et même à un accord collectif dès lors que - L 2254 - 1 du Code du travail - il n'y a pas intégration de l'accord dans le contrat et surtout que la Cour de Cassation étend le champ de la notion d'élément de contrat ne pouvant être modifié que par accord des deux parties.

A tout le moins et si on admet que - en raison d'une couverture par ailleurs, notamment par le contrat d'assurance du conjoint - le salarié peut s'opposer à son affiliation, il faut que cette décision soit explicite et qu'elle soit prise en connaissance de cause, notamment de la perte de droits liée à la portabilité et à l'article 4 de la loi EVIN. Et ne faut-il pas interdire cette faculté lorsque les partenaires sociaux poursuivent un objectif de solidarité se traduisant par des droits non contributifs, une action sociale et une action de

prévention, ceci d'autant que la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée au titre de l'obligation générale de sécurité de résultats.

3.3 Si au niveau de la branche on a mis en place un régime, les entreprises doivent relever de l'assureur désigné. Celui-ci ne peut pas - au vu de la jurisprudence communautaire précitée - refuser de payer les prestations aux salariés au motif de la non concrétisation de l'affiliation de l'entreprise ou du non-paiement des cotisations. Cette règle devrait être insérée dans le Code des assurances, celui de la sécurité sociale ainsi que celui de la mutualité. Et les partenaires sociaux devraient être contraints de donner mandat à l'assureur pour qu'il engage, en leur nom, les actions conservatoires, notamment en ce qui concerne le prélèvement des cotisations.

Si à ce niveau on se contente d'un système en fixant seulement la nature et le niveau des garanties, l'employeur choisit son assureur mais, puisque obligation d'assurance il y a, la faculté de rompre le contrat par l'assureur - qui ne peut être ôtée sans remettre en cause le principe de prohibition des engagements à vie - devrait être encadrée. A tout le moins faut-il généraliser à tous les assureurs la règle à laquelle sont soumises les institutions de prévoyance en vertu de l'article L932 – 9, 5ème alinéa, à savoir l'impossibilité de rompre ou de suspendre le contrat d'assurance pour non-paiement des cotisations par l'entreprise.

4/ Le projet de loi prévoit la légalisation de la portabilité des droits (de prévoyance et pas seulement de frais de santé) tel que le principe en a été fixé par l'article 14 l'ANI du 11 janvier 2008. Ce texte n'ayant pas été intégré dans la loi du 25 juin 2008 et n'ayant fait l'objet que d'un arrêté d'extension ne concerne pour l'heure que les secteurs de l'industrie, du commerce, des services, de la construction. Il s'appliquera désormais aussi au secteur de l'agriculture, des professions libérales, de l'économie sociale.

- Deux modifications résultent de l'ANI de 2013. La durée pendant laquelle les droits résultant d'un système collectif et obligatoire sont maintenus en cas de chômage passe de 9 mois à 12 mois. Par ailleurs, aucune cotisation ne sera plus due par le salarié puisque la mutualisation sera la règle. De fait, il s'agit de la persistance, mais pour ce seul avantage, de la qualité de membre du personnel malgré la rupture du contrat de travail. De ce fait est logique que le délai de 6 mois pendant lequel un ancien salarié peut opter pour le bénéfice de l'article 4 de la loi EVIN (maintien des garanties frais de santé à l'initiative du salarié) débute à la fin de la période de portabilité des droits. Cette règle gagnera à être fixée dans la loi d'autant que les partenaires sociaux ont sollicité de l'Etat une prise de position en ce sens.

La transposition littérale du contenu de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 révisé par celui du 11 janvier 2013 pose des problèmes liés au remplacement du contrat par la loi pour concrétiser tel avantage. Par exemple : exclure du bénéfice de cet avantage les licenciés pour faute lourde peut être considéré comme une atteinte au vu du droit fondamental en organisant une double peine. Ou encore limiter le montant des indemnités journalières, dues en cas d'arrêt de travail et s'ajoutant aux prestations chômage au salaire net précédent, est incompatible avec le provisionnement des

engagements. Seule la technique de répartition, dans laquelle les droits ne sont pas garantis, permettrait de réduire des droits.

- II -

Voici au vu des développements théoriques ci-dessus, les modifications qu'il convient d'introduire dans le texte du projet de loi, sans que cela altère l'économie ni de l'accord ni de la loi qui le transpose. Elles sont présentées en suivant le texte de l'article 1er.

Article I.A

1°/ Supprimer *« de la charge »*. Il n'y a qu'une cotisation, due par l'employeur à l'assureur, l'entreprise prélevant la quote-part salariale sur le bulletin de paie. Le salarié n'en a pas la charge et du reste l'employeur peut toujours ne pas prélever la quote-part, ce qui matérialise un salaire au sens du 1er alinéa de l'article L242 - 1 du Code de la sécurité sociale.
2°/ Ajouter *« éventuelles »* concernant le choix de l'assureur. Les partenaires sociaux peuvent soit créer un système de prévoyance, auquel cas ils définissent seulement la nature et le niveau des garanties, l'employeur choisissant son assureur, soit créer un régime s'ils poursuivent, en plus, un objectif de solidarité, auquel cas ils désignent un assureur.

3°/ *« D'un »* objectif et pas *« de »* l'objectif de solidarité. On n'est pas ici dans le cas d'une solidarité générale, interprofessionnelle, nationale comme c'est le cas dans la retraite complémentaire obligatoire où les institutions gestionnaires poursuivent une mission d'intérêt général. Ici la solidarité n'est que professionnelle et ses modalités de concrétisation, comme son intensité peuvent varier eu égard à la volonté des parties à l'accord. Ainsi, un degré élevé de solidarité permet, selon la CJUE, la clause de migration, alors même qu'elle écorne le principe de liberté contractuelle.

A ce même 3ème paragraphe, il faut **absolument** ajouter *« politique de prévention »*. D'une part c'est une mauvaise transcription du texte proposé le 11 janvier en fin d'après midi pour favoriser la signature dans le cadre d'un compromis qui a fait que ce critère n'y figure pas. D'autre part la prévention est partie intégrante de la solidarité et elle jouera un rôle décisif dans la compatibilité entre cette assurance obligatoire et la maîtrise des dépenses de santé, dont dépend l'avenir du régime général de sécurité sociale. Au demeurant, elle est aussi présente dans les contrats responsables tels qu'ils résultent de la loi de 2005.

4°/ Il faut ajouter *« à l'initiative du salarié »* pour ne pas remettre en cause tant le caractère collectif et obligatoire dont dépend aussi bien la neutralité fiscale et sociale sous plafond des cotisations (article 83 quater du Code général des impôts et L242 – 1, 6ème à 8ème alinéas du Code de la sécurité sociale ainsi que R242 – 1-1 à 6) que le respect du principe, d'essence jurisprudentielle, d'égalité de traitement. Surtout, ce membre de phrase accentuera l'exigence de renonciation expresse qui doit s'exprimer en toute connaissance de cause pour que le consentement soit réel. Invoquer le caractère plus

favorable de son contrat personnel suppose que le salarié prenne en considération la quote-part patronale, la neutralité fiscale et sociale de celle-ci, la perte des droits à portabilité et la possibilité de profiter de l'article 4 de la loi EVIN, tous avantages réservés aux seuls systèmes collectifs et obligatoires.

B- 1er alinéa. Ajouter après *« accord d'entreprise »* et avant *« décision unilatérale »* : *« ratification à la majorité des intéressés d'un projet proposé par le chef d'entreprise »* pour mettre cet article en conformité avec l'article L911 - 1 du Code de la sécurité sociale.

Le caractère plus favorable par rapport au panier minimum défini à l'article L911 - 7 est difficile à apprécier puisqu'existent plusieurs prestations. Il faut donc directement faire apparaître qu'il s'apprécie sur chaque élément et non globalement sur l'ensemble. Cette question avait déjà posé problème au moment de la mise en oeuvre de l'article 7 de l'ANI du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

2ème alinéa *« la négociation se déroule dans les conditions »*. Il faudrait faire une distinction entre les modalités de la négociation d'entreprise en général qui s'impose et l'entrée dans la négociation annuelle obligatoire qui, compte tenu des termes de L 2242 - 11, n'a pas grand sens s'agissant d'un thème pour lequel, à partir du moment où le dispositif a été mis en place, n'a pas à faire l'objet d'une négociation chaque année. Et il faudrait intégrer, du fait de L912 - 2 du Code de la sécurité sociale, le réexamen périodique (maximum 5 ans). Cela nécessite que l'on réécrive l'article L 2242 - 11 et que le titre de la sous-section 1 soit modifié. C'est ce que fait l'article IV 1° du projet de loi mais l'expression *« protection sociale complémentaire »* a un champ plus vaste que celui de la couverture des frais de santé.

Article II (concernant les modifications du Code de sécurité sociale alors que le I concerne le droit du travail).

Remarque préalable : il est indispensable de codifier la loi du 31 décembre 1989 (EVIN). Elle constitue une part importante du droit de la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance. La vision du livre IX du Code de la sécurité sociale est de ce fait obscurcie. Il y va de l'intelligibilité de la loi, exigence constitutionnelle.

On peut très bien intégrer tout ce qui, dans cette loi, n'est pas codifié soit dans le chapitre IV du titre I du livre IX, soit en créant un chapitre V (L 915 -1 et suivants).

1°/ L911- 7 : après *« avis favorable »*, il faudrait ajouter *« apprécié au niveau de chacun des éléments énumérés au 1°, 2° et 3° ci-après »*.

« Bénéficient leurs salariés » n'est pas suffisant. Car les ayants droit ne sont pas potentiellement bénéficiaires, étant couverts par le salarié. Or le panier minimum concerne les frais exposés par les maladies du seul salarié. Il faut sans doute ajouter *« pour les dépenses de santé les concernant personnellement »*.

Compléter le contenu du décret en précisant les conditions pour que le salarié puisse s'exonérer de l'affiliation en faisant référence à un acte écrit et à une information du salarié de sorte que sa décision soit prise en toute connaissance de cause. *« L'employeur acquitte au minimum la moitié de la cotisation »*. Conséquence sur le sort fiscal et social de la part supplémentaire à la moitié : entre-t-elle dans la règle de neutralité sous plafond ou est-elle un salaire ? Question à traiter absolument.

Article L911 – 8 : Supprimer, pour les raisons expliquées dans la première partie de cette étude, *« non consécutive d'une faute lourde »*. Et 4°/ Compatibilité de cette règle (qui figure dans l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008) avec le provisionnement des engagements.

2°/ Nécessité de l'article L912 – 1 : le projet n'est pas satisfaisant pour les raisons explicitées dans la première partie de cette étude : certes le 2ème alinéa ajouté améliore le texte mais il faut absolument intégrer ici la solidarité pour éviter que l'accord de branche respectant cet article soit utilement critiqué par la CJUE. Modifier le 2ème alinéa pour tenir compte de la jurisprudence AG2R sur les clauses de migration et de l'évolution du Code du travail (L 132 - 23 devenu L 2253 – 2 et 3) du fait de la loi Fillon du 4 mai 2004. Enlever la référence aux recommandations, celles-ci n'ayant aucun effet juridique.

Le texte de L912 – 1 gagnerait, du fait de ces observations, à être rédigé ainsi :

« Pour que les accords professionnels mentionnés à l'article L911.1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89 – 1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques […] auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ils doivent poursuivre un objectif de solidarité se concrétisant par un taux de cotisation uniforme pour toutes les entreprises, ainsi que par des prestations à caractère non contributif, une politique de prévention et(ou) une action sociale au bénéfice des salariés et anciens salariés entrant dans le champ d'application desdits accords. La désignation doit être réalisée dans le respect d'exigences de transparence selon des modalités fixées par décret.
Ces accords comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminés. La périodicité du réexamen ne peut excéder 5 ans.
Les partenaires sociaux peuvent créer, dans des conditions arrêtées par décret, une association de moyens dont les organes de direction sont composés paritairement dans le but d'assurer, dans l'intérêt de la branche, le suivi et la mise en œuvre de la politique d'action sociale et de prévention prévue par lesdits accords.
Lorsque les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, les dispositions de l'article L2253.2 du code du travail sont déclinées par un dispositif permettant de respecter la durée de ces contrats antérieurs. L'obligation éventuelle d'affiliation de ces entreprises à l'organisme assureur désigné suppose un degré élevé de solidarité. ».

Article III : les deux précisions visant à compléter les articles 2 et 5 d'un côté, 4 de l'autre de la loi EVIN sont utiles car elles facilitent la compréhension de la règle de portabilité et qu'elles ont été demandées par les partenaires sociaux.
Ceci étant, elles ne s'imposent pas car cette solution vaut de droit étant donné que pendant la période de portabilité, l'ancien salarié continue à faire partie de la collectivité des salariés mais pour ce seul avantage.

Il y a lieu de renouveler ici l'intérêt majeur de modifier le texte de la loi EVIN mais aussi d'y apporter d'autres modifications, intéressant notamment l'article 4 s'agissant tout spécialement des retraités pour lesquels une dérive de seulement 50 % de la cotisation des actifs est insuffisante au regard de la réalité du risque. Cela devrait inciter les partenaires sociaux à provisionner (donc exercice de solidarité), les cotisations correspondant à l'aggravation du risque lié à l'âge lorsqu'il y a régime donc clause de désignation.

Article IV, 2°/ Remplacer le mot *« régime »* qui a un sens précis, lié à la solidarité donc à la clause de désignation. Mieux vaut utiliser le mot *« système »* applicable lorsqu'on se contente de fixer la nature et le niveau des garanties. Au mieux prévoir *« d'un système ou d'un régime »*.

3°/ Même remarque

Article IV ainsi rédigé. Il est ajouté à l'article L.141 - 3 du code des assurances le paragraphe suivant :
« Lorsque le contrat d'assurance collective, soumis aux exigences de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, est conclu par une entreprise en vue de concrétiser des garanties collectives de prévoyance et(ou) de retraite supplémentaire prévues dans une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, la compagnie ne peut faire usage des dispositions prévues au présent code, relatives à la suspension de la garantie et à la résiliation du contrat d'assurance ».

* * *

Références bibliographiques de l'auteur concernant cette matière :

- *« Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la sécurité sociale »* : Droit social 2007, page 787.
- *« Clause de désignation et droit de la concurrence »* : Droit social 2011, page 853.
- *« Garanties collectives de prévoyance et principe de faveur »* : Jurisclasseur travail et protection sociale, avril 2005, page 1.
- *« Pourquoi la prévoyance échappe-t-elle partiellement aux règles de la libre concurrence ? »* : Les Cahiers du DRH - Lamy, septembre 2012, page 40.
- *« Régimes professionnels de prévoyance et libre prestation de services »* : Semaine sociale Lamy, octobre 2012, numéro 1533, page 5.

22. Contribution de M. Franck Morel, avocat associé, Barthélémy Avocats, ancien directeur adjoint de cabinet et conseiller de plusieurs ministres du travail

Barthélémy
Avocats

Contribution à l'examen du projet de loi de de sécurisation de l'emploi pour le rapporteur devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale :

36 propositions concrètes pour la transposition de l'ANI du 11 janvier 2013.

Franck Morel,
Avocat associé, Barthélémy avocats,
Ancien directeur adjoint de cabinet et conseiller de plusieurs ministres du travail.

14 mars 2013

Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi constitue la 14ème application de l'article L.1 du Code du travail en vertu duquel les pouvoirs publics ne peuvent engager une réforme du droit du travail qu'après un processus de concertation avec les partenaires sociaux. Dans la plupart des cas (loi du 25 juin 2008 portant réforme du marché du travail, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, loi du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle…), le législateur a transposé fidèlement les accords conclus. Lorsqu'il ne l'a pas fait, comme en matière de temps de travail, ce choix a été indiqué clairement et assumé comme tel. Cette contribution se situe dans la perspective d'un respect de l'équilibre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Une transposition fidèle ne s'impose certes pas à la représentation nationale qui dispose d'une légitimité propre et supérieure à celle de la démocratie sociale. Pour autant, dès lors que les messages des pouvoirs publics aux partenaires sociaux se sont inscrits dès avant les négociations dans le cadre d'un engagement de respect de l'équilibre de l'accord, on peut conclure que la rupture de ce « pacte » serait lourde de conséquence pour le dialogue social.

Dans tout exercice de transposition, il est nécessaire de compléter, éclaircir, nuancer des points de l'accord collectif qui le nécessitent, les signataires ne pouvant avoir tout prévu. C'est d'autant plus le cas lorsqu'un accord embrasse quantité de sujets comme aucun accord interprofessionnel n'a pu le faire avant lui dans un passé récent. On peut surmonter ces difficultés en recherchant avec les signataires des réponses appropriées et objectives et en veillant à calibrer celles-ci sans favoriser l'une des parties par rapport à l'autre. Mais précisément, le projet de loi adopté en Conseil des ministres le 6 mars 2013 s'écarte déjà sur plusieurs points de l'accord, créant un déséquilibre. Il sera nécessaire que le Parlement rectifie la situation pour respecter lettre et esprit de l'ANI.

Au fil de cette contribution, 36 propositions précises seront formulées. Les propositions 2, 3, 12, 18, 19, 22, 25, 31, 33, 35, 36 sont particulièrement importantes. Pour mémoire, il paraît par ailleurs primordial de conserver dans le texte le raccourcissement des délais de prescription qui forme l'une des seules mesures de souplesse et de sécurité simple et directement applicable, notamment pour les PME.

1 - L'ANI du 11 janvier 2013 visait à sécuriser les parcours professionnels avec de nouveaux droits pour les salariés.

Sur les contrats courts :

La taxation des contrats courts est renvoyée logiquement à la convention d'assurance chômage et ne concerne pas les contrats de travail temporaire. Cette exclusion est fondée notamment sur le fait qu'une négociation engagée dans la branche du travail temporaire doit permettre la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée pour des salariés qui seront mis à disposition d'entreprises utilisatrices par des entreprises de travail temporaire.

Cette possibilité n'est aujourd'hui ouverte que dans le cadre des entreprises de travail à temps partagée dont l'activité peut être exercée par des entreprises de travail temporaire (c. trav. art. L.1252-3). Ces dispositions sont peu appliquées notamment car réservées à des mises à disposition d'entreprises utilisatrices qui ne peuvent recruter elles même en raison

de leur taille ou de leurs moyens (c. trav. art. L.1252-2).

La mise en place plus large d'une telle forme de travail aurait des effets incontestablement positifs pour la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires concernés et pourrait être utilisée comme un nouveau levier intéressant en matière d'emploi, de formation, d'intégration dans l'entreprise.

Déjà, s'agissant de l'organisation du portage salarial, la branche de l'intérim avait organisé une négociation sur invitation de l'ANI du 11 janvier 2008 et de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008. Alors que les négociations débutent et compte-tenu de la nécessaire modification du droit positif que va induire la mise en place de ce nouveau contrat, une question de méthode se pose. Faudra-t-il une seconde loi pour rendre applicable le contrat d'intérimaire en CDI ou est-il possible dès à présent de donner un fondement le plus large possible à ce qui ressortira des négociations ? Il serait opportun de sécuriser en amont ce qui peut l'être.

Proposition 1 : Inscrire dans la loi le fait qu'un accord collectif de branche étendu peut permettre, dans les conditions qu'il fixe, à une entreprise de travail temporaire de mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice des salariés qu'elle embauche sous contrat de travail à durée indéterminée. Les dispositions des articles L.1251-5 à L.1251-7 seront applicables aux missions effectuées auprès des utilisateurs.

Sur le temps partiel :

Cette partie de l'ANI ajoute de nouvelles prescriptions détaillées relatives à une forme de contrat qui en compte déjà beaucoup. La proportion du temps partiel dit contraint n'a pourtant pas fléchi depuis longtemps, malgré l'ajout de règles plus strictes sur les coupures ou les délais de prévenance.

Le temps partiel constitue un thème de négociation en tant que tel sur les délais de prévenance en cas de modification des horaires, le niveau des heures complémentaires, la variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année (c. trav. art. L. 3123-22, L.3123-18, L.3122-2…) Plusieurs accords de branche ou d'entreprise fixent des règles et notamment par exemple des durées minimales (espaces de loisirs, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, restauration rapide etc..). Les dispositions prévues dans le projet de loi vont potentiellement remettre en cause le contenu de ces accords alors même que les négociateurs avaient au moment de leur signature recherché un équilibre. Le Conseil constitutionnel est attentif au respect de la liberté contractuelle (voir par exemple décision 2008-568 DC du 7 août 2008) et n'accepte la remise en cause de dispositions conventionnelles que dans des conditions précises (motif d'intérêt général, délai suffisant…). Par ailleurs, les différentes lois relatives au temps de travail ont toujours intégré en leur sein des dispositions de sécurisation des accords antérieurs (art. 43 de la loi du 20 décembre 1993, art. 8, 9 et 28 de la loi du 19 janvier 2000, art. 19 et 20 de la loi du 20 août 2008).

Proposition 2 : Maintenir en vigueur les dispositions des accords collectifs conformes aux prescriptions légales antérieurement applicables.

Le projet de loi institue une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaire Il permet

de fixer une durée inférieure à la demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre au moins cette durée. Il prévoit par ailleurs que pour les contrats en cours jusqu'au 1er janvier 2016, sauf accord collectif y dérogeant, la durée minimale de travail de 24 heures sera applicable au salarié le demandant sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Cela signifie tout d'abord qu'une fois la demande écrite et motivée du salarié aboutissant à une durée contractuelle inférieure à 24 heures, celui-ci pourrait sans doute à tout moment revenir sur cette requête et demander à bénéficier d'une durée contractuelle d'au moins 24 heures. Le projet de loi ne répond pas à cette difficulté. L'employeur sera-t-il dans ce cas tenu de faire droit à cette nouvelle demande et dans quel délai ? Il serait logique de préciser qu'une fois la demande formulée, la durée contractuelle ne peut être de nouveau modifiée que par accord des deux parties.

Pour les contrats en cours, il serait également opportun d'enserrer dans un délai plus court que celui de plus de deux ans prévu la potentialité de demande pouvant surgir à tout moment d'augmentation de la durée contractuelle. Il serait également opportun de retirer l'adjectif économique après le mot « activité » qui ne figurait pas dans l'accord et pouvait donc également viser l'activité en tant secteur professionnel. Enfin, il est prévu dans le code du travail une exception pour les associations et entreprises d'aide à domicile concernant l'obligation de faire mentionner la répartition de la durée du travail dans le contrat de travail (c. trav. art. L.3123-14). Une exception pour ce secteur et celui des services à la personne pourrait donc être logiquement prévue.

Proposition 3 : Préciser qu'une nouvelle demande du salarié, après celle visée à l'article L.3123-14-2 n'entraîne l'augmentation de la durée de travail que par accord écrit de l'employeur et du salarié.

Proposition 4 : Ouvrir le droit à l'augmentation des durées contractuelles des contrats en cours prévu au VIII de l'article 8 jusqu'au 1er janvier 2014.

Proposition 5 : Retirer le mot « économique » pour qualifier « l'activité » au VIII de l'article 8.

Proposition 6 : Prévoir une exception à la durée minimale hebdomadaire applicable de 24 heures pour l'aide à domicile et les services à la personne.

Enfin, le projet de loi permet la mise en place par accord collectif de branche d'avenants temporaire pour augmenter la durée du travail. La Cour de cassation avait en effet fait échec à cette pratique en considérant qu'elle ne pouvait empêcher l'application des plafonds légalement applicables en matière d'heures complémentaires (Cass. soc., 7 décembre 2010, n°09-42315). On peut regretter que cette possibilité nouvelle ne soit pas ouverte aux accords collectifs d'entreprise, ce niveau ayant été clairement privilégié depuis les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008. Cette évolution souhaitable aura lieu tôt ou tard. Il est également nécessaire de clarifier les points suivants. Les avenants peuvent–ils permettre un passage temporaire à temps plein ? Cela semble le cas mais le clarifier serait préférable. Par ailleurs, les dispositions de l'article L.3123-15 du code du travail qui aboutissent à augmenter la durée contractuelle de travail d'un salarié à temps partiel lorsque son temps réel de travail

a dépassé de 2 heures au moins sur 15 semaines sa durée contractuelle d'origine s'appliquent-elles dans ce cas ? Il serait préférable de le préciser sauf à amoindrir les possibilités des avenants temporaires.

Proposition 7 : Indiquer clairement que les avenants temporaires peuvent porter la durée contractuelle de travail à temps plein avec des heures supplémentaires – et non complémentaires- au-delà de cette durée et majorées comme telles.

Proposition 8 : Prévoir que les dispositions de l'article L.3123-15 ne sont pas applicables en cas d'avenant temporaire prévu à l'article L.3123-25.

Sur la mobilité volontaire sécurisée :

La possibilité offerte à un salarié, dans un cadre sécurisé, d'effectuer une mobilité dans une autre entreprise afin le cas échéant de quitter son premier emploi participe de la sécurisation des parcours professionnels. Quelles sont cependant les règles applicables en cas de licenciement dans l'entreprise d'accueil, notamment si l'employeur d'origine ne souhaite pas le retour du salarié, son accord étant prévu dans l'article L.1222-13 ? Quel est le statut contractuel du salarié dans l'entreprise d'accueil ?
Si le salarié choisit de rester dans l'entreprise d'accueil, il démissionne donc de son entreprise d'origine. Il serait donc logique de mentionner qu'aucune des dispositions légales et conventionnelles relatives au licenciement ne s'appliquent en pareil cas.

Proposition 9 : Clarifier le statut du salarié dans l'entreprise d'accueil et ses conditions de retour lorsqu'elles ne sont pas prévues dans l'avenant au contrat de travail visé à l'article L.1222-13.

Proposition 10 : Préciser que, dans les cas prévus à l'article L.1222-15, aucune des dispositions légales ou conventionnelles relatives aux licenciements ne sont applicables.

2 - L'ANI du 11 janvier 2013 visait à renforcer la participation des salariés et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Sur les institutions représentatives du personnel :

Le projet de loi prévoit la mise en place d'une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, qui rassemble les informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise.

Le projet de loi ne fournit aucune précision sur la périodicité de cette mise à jour et les évènements qui induisent celle-ci. Pourra-t-il être reproché à un employeur de ne pas avoir mis à jour dès le lendemain cette base de données à la suite d'un évènement mineur ? Il serait donc opportun de fixer des repères.

Proposition 11 : Prévoir d'encadrer les conditions de mise en œuvre de l'obligation de mise à jour par accord collectif ou à défaut selon une périodicité semestrielle sauf évènement ayant donné lieu à une consultation ponctuelle du comité d'entreprise.

Cette base de données sera sans doute le plus souvent informatisée. Le projet de loi ne

mentionne pas cette possibilité et n'encadre pas non plus en pareil cas les conditions applicables : mode d'accès, protection des données, accès aux données en lecture, en impression, gestion des mots de passe… Dans les entreprises à structure complexe ou le nombre de représentants du personnel est important, cet encadrement sera indispensable.

Proposition 12 : Prévoir que les conditions de mise en place informatisée de cette base de données sont arrêtées par accord collectif ou à défaut soit par le juge d'instance saisi à cet effet par l'une des parties, soit par l'employeur.

L'ANI précisait que cette base de données remplace les informations données de façon récurrente aux représentants du personnel. Cette précision gagnerait à être posée en principe général, toute information ou consultation périodique prévue par le code du travail entrant du coup dans cette catégorie, comme par exemple le bilan social (c. trav. art. L.2323-68 et s.), sauf exception prévue par décret dans des cas spécifique comme par exemple le rapport annuel d'activité du médecin du travail (c. trav. art. D.4624-43).

Proposition 13 : Modifier l'article L.2323-7-3 en précisant que cette base de donnée remplace toutes les informations périodiques prévues, y compris pour donner lieu ensuite à consultation, par le Code du travail dans les conditions et limites prévues par décret.

La contrepartie à l'élargissement souhaitable des prérogatives des représentants du personnel est une exigence de confidentialité renforcée. Or, le projet de loi s'en tient au rappel de l'obligation de discrétion déjà mentionnée à l'article L.2325-5 du code du travail. Plus de possibilités d'action, c'est aussi plus de responsabilités. Il serait donc opportun de prévoir la possibilité de prononcer la caducité du mandat en cas de rupture de cette obligation ce qui protègerait y compris le représentant du personnel contre les pressions des salariés.
Par ailleurs, il doit être possible, sur habilitation du juge de ne pas délivrer certaines informations lorsque cela pourrait porter gravement préjudice au fonctionnement de l'entreprise. L'article 6 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne permet ces évolutions et offre même une rédaction qui peut être reprise en tant que tel.

Proposition 14 : Modifier le dernier alinéa de l'article L.2323-7-2 en précisant que les représentants du personnel sont tenus à une obligation de confidentialité sur les informations contenues dans la base de données qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel et présentés comme telles par l'employeur.

Proposition 15 : Permettre à l'employeur de demander au juge des référés de l'autoriser à ne pas communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

Proposition 16 : Prévoir que le juge peut prononcer en référé la caducité du mandat du représentant du personnel qui a enfreint l'obligation de confidentialité prévue à l'article L.2323-7-2.

Les délais préfix dans lesquels les avis du comité d'entreprise, à défaut de fixation par accord, sont rendus sont renvoyés à des décrets. Il serait opportun soit de les fixer dans la

loi soit d'en encadrer la durée, seule une durée minimal de 15 jours étant prévue.

Proposition 17 : Fixer le délai préfix de droit commun à trois semaines pour les avis du comité d'entreprise et à deux mois pour la consultation sur les orientations stratégiques ou, à défaut, fixer une durée maximale de 2 mois pour les durées réglementaires.

L'ANI avait également prévu la mise en place possible d'une instance de coordination des CHSCT avec appel à une expertise unique. Or, le projet de loi subordonne la mise en place d'une consultation unique à un accord collectif sans préciser par ailleurs clairement qu'une expertise unique est possible. Sur les conditions de mise en place de l'instance, il ne plafonne pas le nombre de ses membres ce qui peut rendre son fonctionnement impossible dans des entreprises à structure complexe. Il est donc nécessaire de respecter l'équilibre de l'accord sur cette importante innovation afin qu'elle puisse véritablement être applicable.

Proposition 18 : Prévoir que la mise en place d'une telle instance, effectuée à l'initiative de l'employeur, permet directement à la consultation de se substituer à celles mentionnées à l'article L.4616-5 et aux expertises correspondantes.

Proposition 19 : Plafonner à 20 le nombre de membres de l'institution et prévoir pour la mise en place les mêmes modalités que pour le protocole préélectoral en matière d'élections professionnelles (négociation avec les syndicats et, à défaut d'accord dans les conditions de majorité requises, fixation par l'employeur et pour certains thèmes par le DIRECCTE).

Enfin, le projet de loi prévoit en son article 17 un délai d'un an pour que l'employeur se conforme aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise. L'ANI l'avait aussi prévu pour les délégués du personnel et il est donc opportun de le rajouter.

Proposition 20 : Compléter l'article 17 en prévoyant que l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations liées à la mise en place des délégués du personnel.

Sur la mobilité interne :

L'ANI avait permis à un accord collectif d'organiser, avec des garanties, des mobilités internes en régulant les conséquences des refus de salariés de ces mobilités. Le projet de loi s'écarte lourdement de son contenu et en annihile l'effet, produisant un déséquilibre. Il est donc indispensable de revenir plus près de la lettre et de l'esprit de l'ANI.

En premier lieu, le texte de l'ANI mentionnait des mesures collectives d'organisation ne comportant pas de réduction d'effectif alors que le projet de loi évoque l'absence de projet de licenciement. C'est d'autant plus regrettable que le refus de mobilité va entraîner potentiellement des licenciements.

Proposition 21 : Modifier l'article L.2242-21 pour mentionner l'absence de projet de réduction d'effectif plutôt que projet de licenciement.

L'ANI prévoyait que le refus du salarié d'une mobilité dans ce contexte entraînait un licenciement pour motif personnel, avec des mesures de reclassement. Le projet de loi retient un licenciement individuel pour motif économique. Les dispositions de l'article

L.1233-25 du code du travail seront aussi, de toute évidence, applicables si plus de 10 salariés sont concernés. L'intérêt pour les entreprises de signer de tels accords se trouve considérablement réduit par rapport à la situation actuelle.

Les articles 8 et 9 de la convention 158 de l'OIT, ratifiée par la France en 1989, prévoit qu'un contrôle du juge doit être possible sur les licenciements et notamment leur motif.

Cela était le cas avec un motif personnel puisque la Cour de cassation a indiqué dans un arrêt rendu sur le fondement de dispositions issues de la loi Aubry 2 et donc sans difficultés invoquées ou avérées vis-à-vis de la convention 158 que la cause réelle et sérieuse du licenciement constitue le refus du salarié d'appliquer les mesures prévues par l'accord collectif (Cass. soc. , 23 septembre 2009, n° 07-44.712). Au sens de la convention 158, c'est donc bien la « conduite du travailleur » à travers ce refus d'application de mesures issues d'un accord qui fonde le licenciement.

Revenir à un licenciement pour motif personnel en reprenant la rédaction de l'article L.1222-8 du code du travail issu de la loi Aubry 2 serait donc conforme aux prescriptions de la convention 158. Pour mémoire, ces dispositions étaient dans le texte de la loi Aubry 2 dès l'origine et ont donc été examinées par le Conseil d'Etat et adoptées par le Conseil des ministres.

Mais même dans le cas où on ne se situerait pas dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, les dispositions du projet de loi vont bien au-delà des exigences de la convention 158 de l'OIT et de la directive européenne 98/59 du 20 juillet 1998 sur les licenciements collectifs.

Celles-ci prévoit en cas de licenciements économiques collectifs une information/consultation des représentants du personnel et une notification à l'administration (articles 13 et 14 de la convention OIT et 2 et 3 de la directive). Elles ne prévoient nullement que le licenciement doit être qualifié selon la même définition nationale que le licenciement économique, ce que prévoit le texte du projet de loi.

L'article 4 de la convention 158 de l'OIT prévoit qu'un licenciement peut être fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. On pourrait reprendre cette formule avec une référence à l'application de mesures collectives et s'en tenir aux prescriptions supranationales sur la consultation des représentants du personnel et la notification.

Proposition 22 : Modifier l'article L.2242-23 pour revenir à un licenciement pour motif personnel en retenant une rédaction identique à celle figurant à l'article L.1222-8. A défaut, modifier l'article L.2242-23 en prévoyant que le licenciement repose sur un motif distinct de celui prévu à l'article L.1233-4 et est fondé sur le refus de l'application des mesures collectives prévues par l'accord et rendues nécessaires pour le fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Prévoir en pareil cas que si plus de 10 salariés refusent la mobilité dans une entreprise de plus de 20 salariés, une consultation des représentants du personnel est organisée sur les mesures d'accompagnement et qu'une notification est préalablement effectuée à la DIRECCTE.

Il serait également opportun d'indiquer si les dispositions de l'article L.1222-6 qui organise les propositions de modification du contrat de travail sont applicables.

Proposition 23 : Clarifier le fait de savoir si les modalités prévues à l'article L.122-6 du code du travail s'appliquent ou pas. Les reproduire le cas échéant.

Enfin, le texte prévoit que les clauses du contrat de travail sont suspendues. Ne serait-il pas plus approprié, l'accord pouvant être à durée indéterminée de préciser que les clauses contractuelles contraires au contenu de l'accord ne sont pas applicables ?

Proposition 24 : Prévoir que les clauses du contrat de travail contraires au contenu de l'accord ne sont applicables et non qu'elles sont suspendues.

3 - L'ANI du 11 janvier 2013 visait enfin à mieux faire face aux difficultés économiques passagères ou structurelles.

Sur les accords de maintien dans l'emploi :

Le projet de loi prescrit de manière détaillée les conditions de validité d'accords de maintien dans l'emploi qui permettraient de faire varier durée du travail et rémunération pour maintenir des emplois. Si la relation entre accord collectif et contrat de travail constitue nécessairement un sujet qui induira des évolutions du droit, force est de constater que la rigueur de l'encadrement de tels accords n'en favorisera sans doute pas la conclusion. Combien d'accords seront signés ?

Le projet de loi ne modifie pas l'article L.1222-8 du Code du travail qui prévoit que le licenciement de salariés refusant une réduction conventionnelle du temps de travail est un licenciement pour motif personnel. Il s'appliquera donc aux situations qu'il vise. Pour le reste, on peut faire les mêmes remarques avec les mêmes propositions concernant le motif de licenciement en cas de refus d'application de l'accord de maintien de l'emploi. L'accord étant signé en cas de graves difficultés conjoncturelles, il est redondant de qualifier le licenciement d'économique et on peut prévoir un mécanisme ad hoc qui favorisera la signature de tels accords.
Par ailleurs, à quel niveau seront appréciées ces graves difficultés conjoncturelles ? au niveau du groupe ? du secteur d'activité ? Le plus logique est que ce soit dans le champ de l'accord.

Proposition 25: Modifier l'article L.5125-2 en prévoyant que le licenciement repose sur un motif distinct de celui prévu à l'article L.1233-4 et est fondé sur le refus de l'application des mesures collectives prévues par l'accord et rendues nécessaires pour le fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Prévoir en pareil cas que si plus de 10 salariés refusent la mobilité dans une entreprise de plus de 20 salariés, une consultation des représentants du personnel est organisée sur les mesures d'accompagnement et qu'une notification est préalablement effectuée à la DIRECCTE.

Proposition 26: Préciser que les graves difficultés conjoncturelles s'apprécient dans le champ de l'accord.

Agir sur temps de travail et rémunération pour sauver des emplois, c'est aussi la finalité de

l'activité partielle. Une utilisation combinée des deux mécanismes doit d'ailleurs être possible pour préserver des emplois. Le préciser serait pertinent pour éviter que des décisions administratives refusent le bénéfice des allocations d'activité partielle.

Proposition 27 : Préciser que la conclusion d'un accord de maintien dans l'emploi n'interdit pas le recours à l'activité partielle avant, pendant ou après.

Le projet ne mentionne pas si les salariés employés à temps partiel ou ceux ayant signé une convention de forfait sont concernés. Cela doit pouvoir être le cas. Il ne mentionne pas non plus ce qu'il advient d'accords antérieurs qui seraient contraires. Le contenu contraire est sans doute suspendu. Il faut apporter ces précisions.
Enfin, l'accord est conclu pour deux ans au plus. Peut-il être reconduit ? On peut le penser si les difficultés subsistent mais il serait opportun de la préciser dans l'esprit des dispositions de l'article L.2222-4 du Code du travail qui prévoient qu'un accord à durée déterminée continue de produire effet à expiration sauf stipulations contraires.

Proposition 28 : Préciser que l'accord peut s'appliquer à tous les salariés indépendamment de leur temps de travail et du mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicables.

Proposition 29 : Préciser que les clauses des accords d'entreprises antérieures qui seraient contraires sont suspendues.

Proposition 30 : Préciser que la durée maximale de deux ans de l'accord est reconductible.

Sur les procédures de restructurations :

Le projet de loi procède à un bouleversement des procédures applicables en matière de licenciements collectifs. Il élargit le pouvoir de l'administration et du juge administratif par rapport au juge judiciaire. Plusieurs questions demeurent cependant.
Pour mettre en œuvre une procédure de licenciements collectifs le texte prévoit soit la signature d'un accord majoritaire validé par la DIRECCTE soit la demande d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi et de la procédure par l'administration en ayant le cas échéant signé un accord de méthode sur le processus de consultation des représentants du personnel. L'article L.1235-7-1 du code du travail détaille le contenu du bloc de compétence du juge administratif et le contrôle du motif n'y figure logiquement pas. Il faut conserver cette séparation, le contrôle du motif devant rester un contrôle à postériori par le juge judiciaire comme l'a acté la Cour de cassation (Cass. soc., 3 mai 2012, n°11-20.741). Par ailleurs, il semble important de prévoir une procédure de recours accélérée en cas de contestation d'une décision prévue à l'article L.1233-57-5.

Proposition 31 : Conserver un contrôle du motif à postériori par le juge judiciaire.

Proposition 32 : Prévoir un recours accéléré pour contestation d'une décision prévue à l'article L.1233-57-5.

Les deux options entre accord majoritaire et document homologué sont, en vertu de l'ANI, alternatives, la négociation ne devant pas être un préalable imposé à la demande d'homologation. Il serait opportun de le préciser pour éviter que la DIRECCTE l'exige dans le cadre de l'homologation.

Proposition 33 : Rappeler que la négociation d'un accord ou la demande d'homologation à l'administration sont alternatives et que l'absence de négociation préalable ne constitue pas un motif de refus d'homologation.

En cas d'accord, le rôle du comité d'entreprise sera limité puisque les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi auront été arrêtées en amont. Il serait donc pertinent que dans ce cas le comité ne s'oppose pas au contenu de l'accord.

Proposition 34 : Prévoir que l'accord majoritaire visé à l'article L.1233-24-1est valide si la majorité des membres du comité d'entreprise ne s'y opposent pas au plus tard le lendemain de sa signature.

L'ANI prévoyait que la demande d'homologation était adressée au début du processus en même temps que la première demande d'avis au comité d'entreprise. On comprend qu'une entreprise ait besoin en amont de connaître la position de l'administration sur son projet. Mais le projet de loi prévoit au contraire une demande adressée en aval après la dernière réunion du comité d'entreprise, rallongeant ainsi les délais et compte tenu notamment du fait que procédure et plan ont pu évoluer entre temps. C'est justifié mais c'est contraire à la lettre de l'accord. Si on conserve donc une homologation en aval, pourquoi dans ce cas ne pas ajouter un rescrit opposable en amont, permettant à l'entreprise par-delà des contacts informels d'être sécurisée sur ce qu'elle envisage de mettre en œuvre ? On concilierait donc les deux exigences de sécurisation en amont et de vérification complète en aval.

Proposition 35 : Instaurer sur la base d'un document transmis par l'employeur en même temps que la convocation à la première réunion du comité d'entreprise un rescrit avec réponse explicite de l'administration sous 8 jours ou, à défaut de respect de ce délai, réponse tacite positive. La réponse serait opposable au moment de l'homologation finale si les circonstances n'ont pas évolué dans un sens la modifiant.

Les plans de départs volontaires (PDV) ne sont évoqués à aucun moment dans l'accord ou le projet de loi. Pourtant, le juge a estimé de longue date qu'ils sont dans le champ de la législation sur les licenciements collectifs. Un PDV devra sans doute être homologué et prévoir des mesures d'accompagnement. A défaut de précision explicite dans la loi à ce sujet, on peut craindre que l'acquis de la jurisprudence à ce sujet ne soit pas repris. En effet, lorsqu'un plan de départs volontaires ne couvre pas tous les départs de l'entreprise à la suite de suppressions d'emplois et que des licenciements sont décidés, l'employeur est tenu de prévoir dans le PSE un plan de reclassement interne (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516). Mais lorsque l'entreprise met en œuvre un plan de départ volontaire sans aucun licenciement, elle n'est pas tenue de prévoir un plan de reclassement interne (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-15.187). Il serait donc préférable de le préciser.

Proposition 36: Prévoir que les mesures de reclassement interne ne sont pas obligatoires pour un plan de ruptures volontaires ou négociés mentionné à l'article L.1237-16 sans licenciements.

23. Contribution de M. Bernard Augier, représentant de la Confédération générale du travail (CGT) au Conseil supérieur de la prud’homie

Note à l'attention de Mr Le Député Jean-Marc Germain

Au préalable, je voudrais au nom de la CGT faire un rappel, qui pour nous est primordial, la notion d'accord minoritaire.

Nous voulons redire que les signataires de cet accord ont obtenu moins de voix aux récentes élections des TPE que la CGT soit, 28,11% contre 29,54% des voix, et que les deux organisations non signataires ont obtenu 49,79 % aux élections prud'homales, pendant que les trois signataires n'en obtenaient que 38,70%.

Il est pour le moins surprenant d'ailleurs que la CFDT signataire de cet accord, soit partisane de la plate forme commune instaurant de nouvelles règles de représentativité.

Dans 6 mois, cet accord n'aurait pu être validé, un syndicat (la CFTC) n'aurait pu être à la table des négociations et un autre (la CGC) ne serait représentatif que chez les cadres.

Si cet accord est salué par la finance internationale, le patronat, et la droite, qui s'apprête à voter le texte en l'état, c'est parce qu'il sécurise juridiquement le patronat dans les procédures de licenciement, amnistiant la délinquance patronale par la prescription.

Sur le barème en conciliation inséré à l'article L.1245-1 du code du travail

L'introduction d'un barème, dans le cadre de la conciliation, en limitant les pouvoirs du juge, est une atteinte à notre indépendance, et au pouvoir de concilier.

Nous sommes élus et juges à part entière pour appliquer la loi, et pour fixer paritairement le montant des justes préjudices subis par le salarié, en lui rappelant ses droits.

La notion même de barème est intolérable puisque les conseillers n'ont plus aucune marge de manoeuvre et ce barème est loin de remplir les droits du salarié licencié.

Ce texte nous paraît contraire à l'article 158 de l'OIT énonçant que le licenciement injustifié doit faire l'objet d'une indemnité adéquate.

Nous avons dénoncé auprès du Garde des Sceaux, la tentative pitoyable de la cour d'appel d'Aix en Provence, qui, par un barème intitulé « référentiel d'indemnisation en matière sociale » fixe au juge prud'homal des quotas d'indemnisation au regard du manquement constaté, par exemple l'absence de visite d'embauche vaut 250 euros !!

Il n'a pu échapper aux signataires de l' accord, que la conciliation ne pouvait intervenir en-dessous des droits du salarié, or 2 ans d'ancienneté c'est deux mois de préavis plus une indemnité de licenciement, qui vont au-delà des 2 mois préconisés par l'accord ! Et je ne parle même pas du fait que le salarié n'aura aucun intérêt à concilier sur de tels montants qui ne répareront pas le préjudice subi.

Concernant l'indemnité de licenciement, ou de toutes autres indemnités légales, nous ne nous satisfaisons pas de l'exposé des motifs, qui exclu l'indemnité de licenciement, car ce qui va compter devant les conseillers prud'hommes c'est le contenu de la loi !

L'instauration de ce barème est insérée à l'article L.1235-1 du code du travail, et emporte renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

Si un salarié acceptait l'application du barème, cela ne concernerait pas les autres demandes, et le procès continuerait, car chacun sait que le procès prud'homal repose sur de multiples demandes rappel de salaires, application de convention collective, égalité professionnelle, discrimination etc...

Mais en pratique, et au visa de l'expérience, au cas ou un salarié serait d'accord pour appliquer ce barème, quel employeur acceptera de le verser alors que le procès va continuer sur les autres demandes !!
Les conciliations partielles si elles sont possibles sont quasi inexistantes devant le bureau de conciliation, donc là encore, aucune avancée pour faire progresser la conciliation.

La dernière version du texte vient ajouter un autre dispositif, puisque si l'employeur et le salarié peuvent convenir de l'application du barème, **le bureau de conciliation peut aussi le proposer.**

Ce qui revient en fait, à ajouter un motif supplémentaire de désaccord entre les conseillers, et donc d'engendrer une source de départage supplémentaire !!!

Comme vous le voyez on est loin de l'amélioration de la conciliation !!!

Ce dispositif va non seulement à l'encontre de la conciliation, mais remet en cause les pouvoirs du juge, qui a l'obligation de vérifier, que l'accord trouvé entre les parties préserve les droits de chacunes d'elles ?

IL y a moins de risque juridique à faire une transaction qu'une conciliation avec le système préconisé dans ce texte.

La prescription

C'est la pire disposition qui est soumise à notre avis, car nous sommes là dans la sécurisation de l'impunité patronale, une sorte d'amnistie périodique.

En 2008, la prescription en matière prud'homale (dommages et intérêts) a été ramené de 30 ans à 5 ans, la prescription des rémunérations étant quinquenale, à l'époque, le législateur avait considéré que la multiplication des délais de prescription était source d'instabilité juridique, et qu'il fallait mettre les juridictions de première instance au même tarif 5 ans en toutes matières, qu'en sera-t-il demain ?

24 mois pour saisir la juridiction prud'homale, pour toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat, et 36 mois concernant les salaires.

Deux prescriptions, avec l'ajout d'une phrase « à compter du jour ou le titulaire d'un droit a connu, ou aurait du connaître les faits lui permettant d'exercer son droit », la discussion sur le point de départ des délais de prescription devant les conseils de Prud'hommes ne risque pas de participer à une simplification des procédures !!

Nonobstant le fait, qu'un salarié spolié sur 5 ans verra 2 ans de rappel de salaires resté dans la poche du patron, le délai de 24 mois s'exerce pour les actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat, la rupture on connait, l'exécution on devine, résolution judiciaire, annulation de mise à pied, ce qui veut dire que passé 24 mois, ensuite d'une sanction disciplinaire par exemple, pas de possibilité d'y revenir, alors que chacun sait que le salarié ne vient au Prud'hommes que lorsqu'il a été licencié dans 85% des cas.

Tous les 3 ans l'employeur sera donc amnistié de ses manquements, si le salarié n'a pas saisi le juge, alors même que le code civil prévoit une prescription de 5 ans pour tous les versements périodiques, le versement des salaires étant périodique, se prescriras sur 3 ans, il est nécessaire de rappeler que les créances salariales sont juridiquement des créances alimentaires !

Conclusion :

La CGT donne un avis très défavorable à cet article, concernant la procédure prud'homale que ce soit dans le cadre du bureau de conciliation, ou en ce qui concerne la prescription.

Quel rapport ont ces dispositions avec la sécurisation de l'emploi, puisque les justiciables sont pratiquement tous des licenciés, et en limitant la juste réparation d'une perte de salaire à 3 ans, en quoi cela permettra-t-il de maintenir les emplois ?

Toutes ces dispositions sont proposées pour soi disant revitaliser la conciliation, or l'obstacle majeur sur lequel bute la conciliation, c'est l'absence de comparution personnelle des employeurs, qui empêche toute tentative de concilier.

La solution est donc d'abord à chercher de ce côté là et la CGT est disponible pour en discuter les contours.

Bernard AUGIER
Responsable de la délégation CGT au CSP
Vice-Président du CPH de Lyon

24. Contribution de M. Denis Lavat, représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) au Conseil supérieur de la prud’homie

Monsieur le Député,

Au nom de la CFTC, je vous remercie d'ouvrir cet espace d'expression et de dialogue autour du projet de Loi sur la sécurisation de l'emploi.

En préalable, je tiens à affirmer mon total soutien à notre signature CFTC de cet accord du 11 janvier 2013 qui constitue bien un acte défensif dans cette période de crise qui traverse notre vieux continent Européen.

Dès lors, la CFTC a consenti à limiter le poids des licenciements et œuvré pour améliorer en parallèle la situation de nos collègues promis au chômage, dans la mesure où il est impossible de plaider pour l'interdiction des licenciements économiques, ou la suppression des dépôts de bilan.

Invité en tant que référent Prud'homale, mon propos sera plus détaillé sur les dispositions techniques et judiciaires du code du travail, comme pour le débat engagé au sein du Conseil Supérieur de la Prud'homie, mais on ne doit pas occulter les contreparties qui constituent l'équilibre de l'accord autour de ses dispositions sociales et économiques.

Ainsi, succinctement :

1- <u>Sur les accords de maintien dans l'emploi</u> :

Hier les modifications substantielles du contrat de travail, proposées aux salariés induisaient l'obligation d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de refus d'au moins 10 salariés, avec ses conséquences pénalisantes pour le bien commun.
La réforme prévoit l'exonération des obligations de l'employeur concernant les salariés qui auraient refusé.

La CFTC a obtenu des contreparties par : l'obligation de négocier les mesures d'accompagnement ; l'égalité des efforts à consentir par les dirigeants et actionnaires ; la prise en compte des obligations familiales ou personnelle ; l'engagement d'une évaluation dans les trois mois de

l'entrée en vigueur de l'accord ; le possible retour à une meilleure fortune, et enfin l'inscription automatique d'une clause pénale en cas de non respect des engagements.

Ainsi, ce volet est équilibré avec des efforts individuels assortis de garanties collectives.

2- La couverture frais de santé : Les négociations à venir devront permettre à 4 millions de salariés de bénéficier aussi d'une couverture complémentaire santé.

3- La portabilité étendue à 12 mois : ce rallongement de 3 mois correspond hélas à l'allongement de la durée moyenne du chômage, donc légitime et justifié.

4- Les droits rechargeables : cette mesure sécurise les chômeurs qui retrouvent un emploi sans crainte de perdre leurs droits acquis.

5- Le compte personnel de formation : se substituant au DIF, ce chèque formation longtemps réclamé par la CFTC permettra aux jeunes sans qualification d'avoir une première chance de professionnalisation, puis de garder le bénéfice du DIF, même au-delà de 120 heures.

6- GPEC : la CFTC a obtenu satisfaction sur l'élargissement des accords dans les entreprises de moins de 300 salariés et sur ses développements territoriaux.

7- Taxe sur les CDD : modulation en 3 niveaux pour les contrats de moins de 3 mois.

8- Temps partiels : négociations sur les durées minimales pour accéder à une couverture sociale et procédure d'accès au temps plein.

9- Logement : Faciliter l'accès aux primo-entrants sur le marché du travail

10- Information et consultation des représentants du personnel renforcées pour mieux anticiper sur l'évolution de l'entreprise.

11- Représentation dans les CA dans les entreprises de plus de 5000 salariés, comme un premier pas vers la reconnaissance des salariés comme partenaires de l'entreprise.

12- Mobilité volontaire : par avenant au contrat de travail garantissant l'éventuel retour

Les 3 éléments de flexibilité, mis en avant par les opposants ne sont pas contestés, répondant à l'objet défensif de l'accord et l'équilibre trouvé pour donner des solutions collectives en limitant les conflits particuliers.

1- La contractualisation des PSE : contrairement au passé, ou seuls les critères d'ordre des licenciements étaient visés, c'est l'ensemble du plan qui sera soumis à négociation, n'interdisant nullement sa remise en cause devant la Justice. L'homologation administrative validera la procédure dans ses détails.
Cette avancée du dialogue social n'est pas remise en cause.

2- La conciliation Prud'homale : L'instauration d'un barème comme indemnité forfaitaire pour mettre un terme définitif au litige n'est pas en soit un recul, chaque partie conservant, comme hier sa liberté de concilier.

La CFTC a insisté sur le caractère optionnel de ce barème, comme une deuxième chance de négocier, à l'image des récentes et nombreuses ruptures transactionnelles.

Au-delà, les regrets sont partagés sur l'inefficacité actuelle de notre procédure de conciliation Prud'homale, et cette nouvelle incitation au règlement amiable ne peut qu'apporter des résultats qu'il faudra mesurer.

Pour la CFTC, nous avons toujours prôné la négociation, la médiation et la contractualisation, en priorisant les intérêts du salarié pour mieux rebondir.

3- Dialogue social : l'accord propose un délai de 12 mois pour la mise en place des instances représentatives du personnel, mais la CFTC a obtenu que des élections aient lieu dans les 3 mois suivant le franchissement du seuil, cette période pouvant être utilisé pour la formation sous la protection légale accordée aux IRP.

4- Prescriptions : la principale concession faite au bout des négociations sur arbitrage final, est donc le recul des droits en matière de salaires comme d'indemnités.

S'il n'est pas contestable que cet élément de la négociation n'a qu'un objectif financier pour réduire le coût théorique du licenciement, il est regrettable que cela ne vise que les « mauvaises ruptures » jugées comme telles et légitimement condamnées. Toutefois, en l'espèce, la majorité des contestations de licenciement intervient bien avant les 2 années fixées comme limites aux recours.

De même, le recul à 3 ans pour les dettes salariales au lieu de 5 résulte de cette négociation au cours de laquelle nous avons écarté diverses demandes du Medef telles que motivations de la lettre de licenciement, suppression partielle du CDI par des contrats de projets, ou encore transfert de compétence sur les PSE.

Au-delà, dans notre Etat de Droit, notre signature CFTC est valide, au sens des dispositions de la Loi de 2008, même si nous en rejetons les fondements qui vont limiter les droits et moyens accordés aux minorités.

Si la Démocratie s'applique bien en suivant les positions majoritaires, il nous semble aussi important d'écouter et respecter la minorité que nous représentons, vous remerciant encore de cette écoute.

Sous réserves de compléments oraux, avec mes syndicales salutations CFTC

Denis L@V@T

25. Contribution de la Fédération française des sociétés d’assurances (FFSA)

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

Paris, le 22 mars 2013

Position de la FFSA
sur l'article 1 du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi

La proposition de notre profession, partagée par d'innombrables entreprises dans tous les secteurs de l'économie, porte sur les aspects de mise en œuvre de la généralisation de la couverture santé des salariés. Nous n'avons qu'un seul objectif : celui que la volonté exprimée par les partenaires sociaux signataires de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 fasse l'objet d'une retranscription fidèle et sincère dans le projet de loi.

La généralisation de la couverture santé est une avancée essentielle que la FFSA a eu à cœur d'accompagner, tout au long des négociations interprofessionnelles sur la sécurisation de l'emploi.

Elle participe à l'amélioration des droits des salariés et à leur pouvoir d'achat. Elle s'inscrit pleinement dans la volonté exprimée par le gouvernement de favoriser l'accès à la santé de tous les Français.

En ce sens, les parties signataires ont considéré que sa mise en œuvre devait impérativement concilier l'intérêt des salariés et la compétitivité des entreprises, pour choisir l'organisme d'assurance offrant la meilleure couverture santé collective au moindre coût pour le salarié.

Les négociations entre partenaires sociaux ont donc abouti à un accord équilibré, auquel porte gravement atteinte la rédaction du projet de loi en son état actuel.

1. Notre proposition vise en premier lieu **à modifier l'article 1er du projet de loi, qui élimine la liberté de choix des entreprises en systématisant les clauses de désignation et ne retient pas les dispositions permettant de placer sur un terrain d'égalité les différents acteurs de la complémentaire santé.**

La rédaction prévue dans le projet de loi s'oppose à la volonté des partenaires sociaux telle qu'exprimée dans l'accord interprofessionnel. En effet, il est manifeste que ce changement introduit par le projet de loi est en contradiction avec la lettre comme avec l'esprit du texte de l'accord interprofessionnel. La

transcription actuelle de l'article 1 de l'ANI dans le projet de loi contredit de surcroît la volonté solennelle du Président de la République, qui a demandé au gouvernement peu après la conclusion de l'accord *« de préparer, sans délai, un projet de loi afin de transcrire fidèlement les dispositions prévues par l'accord »*.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la généralisation de la couverture santé, la réintégration des clauses de désignation, héritées d'un temps qui n'est plus le nôtre, serait susceptible d'entraîner une aggravation de la situation dominante, voire de quasi-monopole des organismes d'assurance paritaires s'agissant des complémentaires santé collectives. Une telle évolution serait de nature à entraîner la destruction de milliers d'emplois dans notre profession, sur tout le territoire.

A qui ces clauses de désignation profitent-elles ? Pas aux assurés, puisqu'elles vont conduire à une augmentation des cotisations. Pas aux entreprises, puisqu'elles vont impliquer un renchérissement de leurs coûts et une perte de leur compétitivité, alors qu'il s'agit là d'une priorité du gouvernement. Et certainement pas aux salariés, puisqu'elles vont entraîner une augmentation de charges qui signifie une perte de pouvoir d'achat pour des millions d'entre eux.

Dans ces conditions, la représentation nationale s'honorerait à revenir à l'accord du 11 janvier qui, seul, rendrait obsolète cette question lancinante.

C'est pourquoi la FFSA attache une importance primordiale au respect de la lettre et de l'esprit de l'accord du 11 janvier 2013, dont les dispositions devraient être conformément transcrites dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

2. **Dans l'hypothèse où la modification du projet de loi consistant à revenir aux dispositions expressément retenues par l'ANI n'était pas retenue, il conviendrait de modifier l'article 1er sur deux points en particulier** :
   - préciser dans la loi les conditions définissant la procédure de mise en concurrence des organismes d'assurance,
   - permettre aux sociétés d'assurance de satisfaire aux objectifs d'action sociale et de solidarité propres à certains accords de branche.

Le législateur sécuriserait ainsi des éléments réunissant un large consensus et qui n'ont pas été encore été introduits dans le texte du projet de loi.

***

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

ANNEXES

NOTES COMPLEMENTAIRES

Transposition législative de l'ANI du 11 janvier 2013 :
Pourquoi la loi ne doit pas s'écarter de l'accord

L'accord national interprofessionnel (ANI) pour la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 prévoit la généralisation des couvertures complémentaires santé collectives à l'ensemble des salariés. Son article 1er repose sur un équilibre clair : d'une part, l'ensemble des branches professionnelles non couvertes devaient ouvrir des négociations sur ces complémentaires ; d'autre part, les partenaires sociaux des branches devaient laisser « aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix ».

Cet équilibre est remis en cause à l'occasion de la transposition de l'ANI dans la loi, qui ne garantit pas la liberté de choix des entreprises. Le projet de loi permet au contraire l'extension à l'ensemble des branches des « clauses de désignations », par lesquelles le même prestataire est désigné et imposé à l'ensemble des entreprises d'une même branche.

Alors que les partenaires sociaux avaient trouvé au niveau interprofessionnel un accord qui devait faire date, le gouvernement désavoue ainsi le travail accompli. Or tant sur le plan juridique, et notamment constitutionnel (1), que sur le plan économique (2), la liberté de choix du prestataire est préférable aux clauses de désignation.

1. Le principe de libre choix du prestataire par les entreprises est juridiquement beaucoup plus solide que les clauses de désignation

- **La constitutionnalité du projet de loi de transposition est douteuse…**

La loi prévoit d'étendre aux nouveaux accords de branche l'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui porte le principe des clauses de désignation. Cette loi pourrait être déférée au Conseil constitutionnel dès avant sa promulgation ou grâce à une question prioritaire de constitutionnalité.

Or la constitutionnalité de ce dispositif restrictif de liberté est très incertaine : la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 (qui a valeur constitutionnelle) dispose que « *la loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société* » (art.5) et que « *les atteintes portées à l'exercice (des)*

libertés doivent être adaptées, nécessaires et proportionnées à l'objectif (...) poursuivi » (art.4).

Même s'il était démontré que les clauses de désignation sont adaptées à l'objectif de solidarité qu'elles sont censées poursuivre, en quoi serait-il nécessaire et encore moins proportionné d'imposer aux entreprises un prestataire qu'elles n'auraient pas choisi ?

- **.. là où la liberté de choix laissée aux entreprises serait juridiquement irréprochable**

Deux arguments sont formulés à l'encontre de la liberté de choix des entreprises : elle serait contraire au principe de participation des travailleurs (alinéa 8 du Préambule de 1946) et porterait atteinte à des conventions légalement conclues en revenant sur l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Ces deux arguments sont totalement infondés :

Le principe de participation des travailleurs n'a jamais constitué un droit au maintien d'une disposition législative. Le Conseil constitutionnel affirme au contraire qu'il est « *loisible au législateur de tirer les enseignements des accords collectifs conclus à son instigation en décidant, au vu de la teneur desdits accords, soit de maintenir les dispositions législatives existantes, soit de les modifier dans un sens conforme ou non aux accords* » (Décision 99-423 DC du 13 janvier 2000).

L'article 1er de l'ANI prévoit son application aux conventions futures (c'est-à-dire aux branches n'ayant jamais signé d'accord et au renouvellement des accords existants dans les branches déjà couvertes lorsqu'ils arriveront à échéance) ; on voit donc mal comment une atteinte serait portée aux conventions existantes.

2. **La liberté de choix est économiquement préférable aux clauses de désignation**

- **Les clauses de désignation n'offrent pas d'économies d'échelles**

Contrairement à ce qui est soutenu, le principe de la désignation, c'est-à-dire d'un prestataire unique pour l'ensemble d'une branche, ne comporte d'avantage ni en termes de « pouvoir de négociation » des assurés face à l'assureur, ni en termes d'économies d'échelles sur les frais de gestion:

- Les marges sont très faibles en assurance santé collective, le rapport primes/remboursements étant proche de 100%. A ce titre, il n'y a rien à

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

attendre d'une supposément meilleure position de négociation dans la conclusion du contrat d'assurance collective.

- Les frais de gestion dépendent avant tout de l'efficacité des processus mis en place par l'organisme assureur. La maîtrise du coût des prestations se fait ainsi essentiellement par l'organisation de réseaux de soins - notamment en dentaire et en optique - qui sont déployés par les organismes assureurs en faveur de l'ensemble des assurés, indépendamment de toute clause de désignation.

A l'inverse, la liberté de choix des entreprises et la concurrence qui l'accompagnerait offre de sérieuses garanties d'amélioration du rapport coût-prestations. Elle permettrait aux entreprises de s'assurer au plus près des besoins de leurs salariés, sans avoir à subir le carcan d'un contrat unique : elle serait notamment favorable aux TPE/PME, qui ont en moyenne des salariés plus jeunes que les grandes entreprises (3,6 ans de différence d'âge moyen entre les TPE et les entreprises de plus de 250 salariés) et pourraient presque systématiquement obtenir un meilleur rapport coût-garanties que dans un système de désignation (Baromètre Santé Mercer, juin 2010).

- **Ni la mutualisation ni la solidarité ne sont le propre des clauses de désignation**

Contrairement à ce qui est avancé par le gouvernement, la mutualisation n'est pas le propre des clauses de désignation : elle découle de tout mécanisme d'assurance. De plus, les bénéfices d'une mutualisation réalisée au sein d'une branche sont quasi-nuls en matière de santé puisque le risque maladie est principalement lié à l'âge et varie peu en fonction de l'activité ou de la taille de l'entreprise.

En termes de solidarité, la loi pourrait aisément consacrer la liberté de choix des entreprises tout en l'assortissant d'un dispositif visant à ce qu'aucune entreprise ne se trouve dans l'impossibilité de s'assurer, par exemple en s'inspirant du dispositif du Bureau Central de Tarification.

- **L'adoption de l'ANI ne provoquera pas de hausse de primes sur les complémentaires santé individuelles des non-salariés**

La crainte de voir les assureurs compenser une baisse de marges liée à la transformation de contrats individuels en contrats collectifs, par une hausse des primes sur les contrats individuels restants (principalement ceux des étudiants, retraités et travailleurs non-salariés), est infondée :

Premièrement, le marché des complémentaires santé individuelles est très concurrentiel (plus de 700 prestataires) : toute hausse de marge par un assureur se traduirait immédiatement par une perte de parts de marché.

Deuxièmement, il est très probable que l'effet volume compense l'effet prix en termes de chiffres d'affaires pour les organismes d'assurance : l'ANI aura avant tout pour conséquence d'augmenter le nombre d'assurés (les salariés non couverts aujourd'hui et qui le seront demain), ce dont tout le monde pourra se réjouir.

***

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

Pourquoi les clauses de désignation sont préjudiciables aux entreprises et aux salariés ?

1. **Une situation de quasi-oligopole sur le marché de la protection sociale**

Le système des clauses de désignation se traduit par un quasi-oligopole car l'essentiel du marché de la protection sociale se trouve en effet à l'heure actuelle concentré autour de 3 ou 4 groupes de protection sociale. Une concentration des risques va à l'encontre de tous les principes de diversification nécessaire dans les couvertures d'assurance.

Certaines conventions collectives nationales, ou CCN, sont couvertes par les mêmes organismes depuis 20 ans, sans qu'aucun bilan ni aucune mise en concurrence n'aient été réalisés. Cette absence de concurrence se traduit négativement sur les prix des couvertures d'assurance, mais aussi sur la qualité de la gestion et des services offerts aux salariés.

2. **Si le système des clauses de désignation est si efficace pour l'ensemble des entreprises, pourquoi les dossiers de plaintes de la part d'entreprises se multiplient-ils ?**

De plus en plus d'entreprises de toutes tailles refusent d'être contraintes à se voir imposer par la branche le montant des cotisations pour la couverture de leurs salariés : boulangers, pharmaciens, architectes…

Cela n'est guère étonnant car certaines branches sur-tarifient clairement la couverture de leurs salariés. La consultation des comptes annuels de certaines CCN établis au titre de la loi Evin est ainsi édifiante (des réserves permettant de ne pas appeler les cotisations pendant plusieurs mois ont parfois été constituées).

3. **Si le système des clauses de désignation est optimal socialement et économiquement en présentant le meilleur rapport coût-prestations, pourquoi bon nombre de grandes entreprises refusent-elles de rentrer dans ce dispositif ?**

De nombreuses entreprises signataires de l'accord de branche via les syndicats professionnels préfèrent être couvertes en dehors des organismes désignés par la branche, car elles trouvent un meilleur rapport coût-prestations auprès

d'organismes d'assurance non désignés. C'est le cas en particulier dans les secteurs de la grande distribution, des hôtels/cafés/restaurants, et du bâtiment.

Ces entreprises préfèrent souvent mutualiser le risque santé de leurs salariés avec d'autres risques, ce qui n'est guère possible avec les clauses de désignation. Elles parviennent ainsi à optimiser la protection sociale de leurs salariés.

De nombreux groupes français et internationaux ont une activité multisectorielle et sont composés par différentes filiales. Un tel emboîtement nécessite une certaine souplesse pour mener une politique sociale efficace. Or la généralisation du système de désignation conduirait à l'application du même cadre indépendamment de la réalité des branches et des filiales. Dans un tel contexte, les DRH de ces groupes ne seraient plus alors à même de mener la politique sociale la plus adaptée à leurs salariés. Les entreprises concernées risqueraient donc de ne plus avoir de marges de manœuvre et de baisser le niveau des prestations santé de leurs salariés pour le ramener à celui de la branche.

4. **Comment concilier l'avancée sociale que représente la généralisation de la complémentaire santé et le renforcement de la compétitivité des entreprises prônée par le gouvernement, si elles n'ont aucun pouvoir de négociation en termes de coût de la protection sociale destinée à leurs salariés ?**

Avec un système de désignation, les entreprises sont des acteurs passifs pour la mise en œuvre de la protection sociale de leurs salariés (prévention, niveau des prestations et coûts).

Comment peuvent-elles dès lors améliorer leur compétitivité ?

Un groupe de services de 35000 salariés va subir une hausse de 15% de sa cotisation de prévoyance du fait des accords de CCN. Dans de telles circonstances, l'employeur n'a plus la main ni sur la maîtrise de sa politique salariale, ni sur la maîtrise du risque, ni de sa politique de prévention.

5. **Si le système des clauses de désignation était le plus vertueux des systèmes d'un point de vue économique, pourquoi aucun pays n'a-t-il eu la bonne idée de copier ce système ?**

L'obligation pour les entreprises de rejoindre l'organisme désigné, et surtout l'impossibilité d'en sortir, n'ont aucun équivalent dans le monde. En Europe occidentale principalement, certains systèmes prévoient la recommandation d'organismes assureurs, mais jamais la désignation, et surtout ne portent jamais

atteinte à la liberté de l'entreprise de quitter l'organisme recommandé pour rejoindre le prestataire de son choix[1].

***

[1] Aux Pays-Bas, une réflexion est actuellement en cours pour introduire davantage de liberté de choix et d'ouverture du marché ; aujourd'hui autour de 70% des entreprises sont affiliées aux fonds sectoriels pour la gestion de leurs retraites et prévoyances complémentaires. Le gouvernement souhaite que les entreprises et salariés puissent avoir d'autres options à disposition, en particulier auprès des assureurs, qui ont su ces dernières années obtenir des rendements financiers nettement supérieurs à ceux générés par les fonds sectoriels.

Pourquoi les « mauvais risques » en complémentaire santé n'ont pas besoin des clauses de désignation pour être bien traités ?

1. Qu'entend-on par « mauvais risque » ?

En assurance, il s'agit d'un risque générant des remboursements de prestations beaucoup plus élevés que la moyenne observée dans le domaine considéré.

Dans le cadre de l'assurance complémentaire santé, les personnes qui dépensent le plus sont celles qui sont les plus malades. Or le législateur a veillé à ce que l'état de santé ne soit pas pris en compte dans la tarification des assurances complémentaires.

Ainsi, il n'est pas possible de majorer la cotisation d'une personne compte tenu de sa consommation médicale. Les majorations de cotisations ne sont possibles qu'au niveau d'une mutualité large d'assurés. La présence d'un salarié malade dans une TPE/PME, par exemple, ne génèrera pas d'augmentation de cotisation.

Par ailleurs, les avantages fiscaux et sociaux sont réservés aux contrats dont la souscription ne comporte pas de sélection médicale et qui respectent le cahier des charges des contrats responsables.

Enfin, compte tenu de la part des remboursements pris en charge par l'assurance maladie obligatoire, une part particulièrement élevée pour les personnes souffrant de maladies chroniques (diabète, cancer, etc.), il apparaît qu'il n'y a pas véritablement de « mauvais risques » pour un assureur complémentaire santé et donc de hausse tarifa ire liée.

Les tarifs des contrats ne sont cependant pas uniformes.

2. Sur quoi reposent les différenciations tarifaires ?

En assurance santé, elles reposent principalement sur l'âge, étant entendu, en assurance collective obligatoire, que l'on s'adresse à une population d'actifs moins concernée en moyenne par des soins lourds et coûteux que des personnes plus âgées qui sont à la retraite.

En pratique, lorsqu'il y a désignation d'un organisme, celui-ci prend en compte l'âge moyen des salariés de la branche et non l'âge moyen des salariés de l'entreprise.

3. Comment se gèrent ces « différenciations » lorsqu'il n'y a pas de clause de désignation ?

La mutualisation n'est pas le propre des seules clauses de désignation mais découle de tout mécanisme d'assurance ; s'assurer permet même d'accéder à des mutualités plus diverses que la mutualisation réalisée au niveau d'une branche.

Ainsi, dans un système où il y a une concurrence entre assureurs, chacun fera bénéficier les TPE/PME, quelle que soit leur branche, de la mutualisation qu'il réalise au niveau de toutes les TPE/PME qu'il assure. Or, les TPE/PME ont en moyenne des salariés plus jeunes (36,9 ans contre 40,5 ans pour les entreprises de plus de 250 salariés[2]). Elles paieront donc moins cher la couverture complémentaire santé de leurs salariés que ce qu'elles paieraient au niveau d'une branche.

La mutualisation étant opérée par l'assureur à l'intérieur de son portefeuille de PME, les petites entreprises peuvent ainsi faire bénéficier leurs salariés âgés de tarifs attractifs.

Les grandes entreprises, dans ce système de concurrence, ne sont quant à elles pas démunies face aux organismes assureurs ; l'expérience montre qu'elles disposent d'un fort pouvoir de négociation sur les tarifs.

Chaque entreprise, quelle que soit sa taille, pourra obtenir des offres de plusieurs assureurs et choisir celui proposant le tarif le plus attractif, si bien que, par le jeu de la concurrence, les entreprises de la branche seront donc globalement assurées à un coût moindre que dans la situation où un opérateur unique serait imposé.

En tout état de cause, le dispositif prévu par l'accord laisse la possibilité à la branche de recommander un ou plusieurs organismes assureurs, ce qui donnera à chaque entreprise à la fois une référence tarifaire, voisine de celle découlant d'une désignation, tout en autorisant le choix d'une offre plus compétitive.

La recommandation d'un ou plusieurs organismes d'assurance est une solution intéressante, notamment pour les PME-TPE et leurs salariés. Elle permet en effet de bénéficier des avantages compétitifs de la concurrence et d'apporter une indication claire (prix, solidité de l'organisme,…) sur le choix d'un opérateur sans avoir à effecteur une démarche de sélection d'un organisme.

[2] Base de données Insee

Elle permet également de laisser aux entreprises la liberté de mener une politique de protection sociale efficace et adaptée aux besoins et aux attentes de leurs salariés (garanties, prévention…).

4. Quelles garanties supplémentaires mettre en place ?

Même s'il est peu probable qu'une entreprise ne trouve pas d'assureur pour lui proposer une couverture complémentaire santé, les pouvoirs publics veulent bien sûr exclure ce risque.

Pour ce faire, les dispositions suivantes pourraient être introduites dans la loi :

- en cas de recommandation de la branche, le ou les organismes d'assurance recommandés seraient obligés d'accepter d'assurer toute entreprise de la branche, dispositif qui existe déjà dans certains accords de branche ;
- en l'absence de recommandation, un dispositif s'inspirant du Bureau Central de Tarification, qui existe dans le cadre d'assurances obligatoires, pourrait être mis en place. Le Bureau permet à un particulier de satisfaire à une obligation d'assurance alors qu'il a déjà rencontré un refus de la part de plusieurs sociétés d'assurance.
- enfin, pour une entreprise qui connaît des difficultés économiques et qui, de ce fait, ne pourrait plus payer les cotisations santé de ses salariés, l'accord a prévu la mise en place d'un dispositif de solidarité pour tous les organismes assureurs.

***

26. Contribution de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

Le + syndical
21/03/2013

PROJET DE LOI RELATIF A LA SECURISATION DE L'EMPLOI : POSITIONS DE LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ANI DU 11 JANVIER 2013

Dans l'accord du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont cherché à dépasser les croyances de chacun, afin d'établir un accord équilibré entre recherche de flexibilité et sécurisation des salariés.

Durant toute cette négociation, la ligne directrice de la CFE-CGC a été d'introduire le plus de dialogue possible en anticipation des situations à toutes les étapes et tous les niveaux de l'entreprise. En effet, un dialogue social mature ne peut se contenter de réparer les conséquences sociales de décisions économiques de l'entreprise, mais doit les anticiper et permettre de les prendre en compte afin d'aboutir à une décision la plus éclairée possible.

Pour la CFE-CGC, dorénavant la présence incontournable du dialogue social dans toutes les étapes tant conjoncturelles que structurelles de la vie de l'entreprise, marque le temps d'un changement profond de la culture d'entreprise.

Cet accord est également la preuve que le dialogue social peut fonctionner en France et être suffisamment réactif afin de créer et d'apporter certaines pistes de solutions à la crise que nous vivons actuellement.

Il s'agit d'un accord responsable, de compromis parfois certes difficiles, mais nécessaires pour relever le formidable défi de la compétitivité.

Le projet de loi a la dure tâche de retranscrire cet accord ! L'exercice n'était pas aisé et la CFE-CGC est satisfaite de constater le respect des fondamentaux, faute de quoi l'équilibre de l 'accord en aurait été gravement fragilisé !

La CFE-CGC est également satisfaite de constater que ses remarques complémentaires ont été entendues.

Les compléments apportés par ce projet de loi sont venus renforcer l'accord au profit des salariés.

Ce projet de loi, peut se résumer en 4 principaux points :

1. **Un projet de loi qui crée sans conteste de nouveaux droits pour les salariés** :

    - **Généraliser la couverture complémentaire des frais de santé et améliorer la portabilité des garanties de santé et prévoyance**.

L'objectif des négociateurs de généraliser la complémentaire santé à l'ensemble des salariés constitue à l'évidence une des avancées de cet accord.

La CFE-CGC demandait le maintien des clauses de désignations dont la validité est reconnue pleinement par la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). En effet, la réalisation effective du progrès social que constitue la généralisation de la complémentaire santé doit reposer sur des accords de branche professionnelle, qui organisent une large mutualisation au service de garanties les meilleures possibles, et au moindre prix. Ces accords de branche relèvent du droit fondamental de négociation des partenaires sociaux, auxquels il incombe de désigner l'assureur répondant au mieux à cet objectif de solidarité, à l'issue d'une procédure de consultation transparente. Ce droit fait d'ailleurs partie du droit à la négociation collective, droit fondamental reconnu par la CJUE.

La possibilité pour les partenaires sociaux de branche de recourir aux clauses de désignation en matière de frais de santé a été rétablie dans la rédaction du projet de loi, ce dont la CFE-CGC se réjouit.

Cependant, le projet de loi ne fait aucune mention du dispositif d'exonération des charges sociales et fiscales pour la complémentaire santé collective obligatoire. Actuellement ce dispositif d'exonération existe pour les contrats collectifs obligatoires de frais de santé/prévoyance s'ils respectent un certain nombre de conditions (notamment le fait d'être obligatoire et collectif). Il faut donc compléter cet article.

De plus, il faut s'assurer que pour la période du 1er juin 2013 au 1er juillet 2014, les entreprises ne sont pas dispensées de l'obligation annuelle de négocier, obligation prévue par l'article L.2242-11 du Code du travail.

- **Lutter contre la prolifération des CDD de courte durée**

La CFE-CGC a toujours milité pour que le CDI tel que nous le connaissons aujourd'hui reste la forme contractuelle privilégiée pour les salariés et que les recours aux CDD, à l'intérim et à toutes formes d'emploi précaire soient strictement encadrés et contrôlés pour que le salarié ne devienne pas la seule variable d'ajustement économique des entreprises.

La CFE-CGC a soutenu les propositions de mise en place de droits rechargeables et de taxation des contrats courts qui ont été des pistes ambitieuses et originales pour changer les mentalités et créer une dynamique positive.

La CFE-CGC a soutenu cette revendication de « sur-cotisation » des contrats courts, estimant que ce n'était pas au régime d'assurance chômage de supporter les conséquences de la sur-utilisation de ces contrats par les entreprises.

La CFE-CGC se réjouit que le projet de loi permette aux partenaires sociaux de mettre en place rapidement ces dispositifs.

- **Créer un compte personnel de formation**

Le projet de loi reprend à minima les dispositions de l'ANI sur le compte personnel de formation. Ce compte constitue une étape supplémentaire importante dans la **portabilité des droits à la formation professionnelle,** puisqu'il s'agit **d'un compte attaché à la personne quel que soit son statut** (salarié ou demandeur d'emploi).

Pour en préciser le fonctionnement et parachever son financement, une négociation interprofessionnelle et une concertation avec les pouvoirs publics se tiendront très rapidement, les partenaires sociaux s'y sont engagés dans l'ANI du 11 janvier 2013.

- **Créer un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée**

La création de ce droit, et sa sécurisation, sont une construction de la CFE-CGC.

Ce droit crée à l'article 7 de l'ANI est repris intégralement par le projet de loi.

Seule modification, au crédit du projet de loi, est l'obligation d'insérer une clause de retour anticipé dans l'avenant, qui conduit à une réelle sécurisation de ce nouveau droit.

En effet, cette mobilité n'est sécurisée que si le retour, qu'il soit anticipé ou non, est possible. En ne faisant du retour anticipé qu'une possibilité facultative, l'accord n'était pas allé complètement au bout de la logique. Le projet de loi est venu réparer cela.

Toutefois, la CFE-CGC a toujours revendiqué que l'activité exercée par le salarié chez l'autre employeur devait être une **activité salariée**. Or, le projet de loi ne reprend pas cette précision. Avec une telle rédaction, il y a un risque de dérive. En effet, un salarié pourrait être contraint d'opter pour le régime de l'auto entreprenariat (il est alors embauché par une autre entreprise : la sienne) et travailler en tant que consultant par exemple pour son employeur. **Le droit à la mobilité sécurisée ne doit pas devenir un moyen d'externalisation de l'activité pour les entreprises.**

- **Encadrer le recours au temps partiel**

La mise en place de garanties pour les salariés à temps partiels (durée minimum des contrats fixée à 24h, majoration des heures complémentaires …) constitue une avancée de cet ANI. Le projet de loi respecte bien l'esprit des négociateurs d'encadrer le temps partiel. Cependant, il est nécessaire de préciser certains points.

Tout d'abord, il est primordial que tous **les accords de branche encadrant le temps partiel soient des accords de branche étendus,** afin d'éviter des différences de traitement au sein d'une même branche.

2. **Un projet de loi qui renforce l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise**

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de faciliter l'accès aux informations et orientations stratégiques de l'entreprise pour les représentants du personnel et les organisations syndicales.

Cela passe par des informations et des consultations régulières, claires et loyales, permettant de gagner du temps et d'éviter certains blocages lors de prise de décision.

- **Informer et consulter les Instances Représentatives du Personnel (IRP)**

L'ANI du 11 janvier, repris mot pour mot par le projet de loi, met en place dans l'entreprise une base de données unique mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes.

Cette base de données ne doit pas remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Pour la CFE-CGC, elle doit être accessible à tous les représentants du personnel (CE, DP, CHSCT, DS…)

En prévoyant que pour toutes décisions de l'entreprise conduisant à saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc, le projet de loi est conforme à l'ANI

Néanmoins, pour la CFE-CGC, trois modifications doivent être apportées :

- notre confédération considère que les CHSCT locaux et l'instance de coordination doivent être consultés en cas de projet impactant plusieurs établissements. La commission ad hoc n'a pas vocation à supplanter la consultation des CHSCT locaux, même un accord collectif ne doit pas pouvoir déroger à cette règle;

- la commission ad hoc doit respecter la composition de base des CHSCT locaux ce qui implique une représentation de l'encadrement à hauteur d'un tiers de ses membres ;

- le représentant syndical au CHSCT, prévu conventionnellement par l'ANI de 1975, doit être désigné dans la commission ad hoc ;

• **Modifier les règles de gouvernance par la représentation des salariés dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise** (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

La CFE-CGC a obtenu la généralisation, là où c'était simplement optionnel auparavant, de la présence d'administrateurs salariés avec voix délibérative, au sein des organes de gouvernance des entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à **l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France**. Les entreprises soumises aux lois de démocratisation du service public de 1983 et de privatisation de 1986 restent régies par leurs propres règles.

La CFE-CGC est satisfaite que le projet de loi étende la présence d'administrateurs salariés dans les sociétés en commandite, ce qui permet de couvrir la plupart des sociétés concernées.

La présence d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration est une étape importante dans la communication et le partage des informations dans l'entreprise et la gouvernance de celle-ci. Ainsi, les représentants des salariés seront informés le plus en amont possible de l'élaboration des stratégies et pourront apporter leurs connaissances de la dimension sociale de l'entreprise et exprimer un point de vue sur les projets.

Pour que cela soit effectif, la CFE-CGC appelle de ses vœux une mise en place simple, unique, **via l'élection** ! Ce mode de désignation, déjà répandu dans les entreprises, est bien connu quant à ses modalités de mise en œuvre. Elle respecte l'aspiration des salariés, qui peuvent ainsi décider de la représentation qui leur semble la plus adaptée à ce mandat exclusif. De plus, lorsqu'il y a deux administrateurs, la diversité des catégories professionnelles est assurée à travers les collèges, que seule l'élection garantit.

Pour la CFE-CGC, la présence d'administrateurs salariés **constitue le premier pas vers un changement profond de gouvernance des entreprises.**

- **Négocier la GPEC et la mobilité interne dans les entreprises**

Lors de cette négociation, la CFE-CGC a affirmé sa volonté que GPEC et formation professionnelle dans l'entreprise soient plus étroitement associées.

Le projet de loi respecte cet esprit en précisant que la négociation sur la GPEC devra inclure les grandes perspectives du plan de formation, de l'utilisation des différentes formes de contrat de travail, les contrats de génération et les mesures de mobilité interne.

Une des grandes avancées de l'accord est l'obligation pour les entreprises d'aborder la question de l'information des sous-traitants sur la stratégie de l'entreprise dans la négociation GPEC.

Or, le projet de loi rend cette information facultative. Supprimer cette obligation marque un grand pas en arrière inadmissible du projet de loi par rapport à l'ANI.

La négociation GPEC devra également traiter de la mobilité interne. Cette négociation portera sur la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, **ne comportant pas de réduction d'effectifs,** et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise. Cette négociation se fait soit dans le cadre de la GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés, soit dans une négociation spécifique pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

La CFE-CGC a toujours revendiqué l'encadrement de cette mobilité par la négociation collective. Il s'agira aux partenaires sociaux de l'entreprise de fixer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à celle-ci tout en veillant à prendre en compte le principe général de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés.

Toutefois, le projet de loi prévoit que cette mobilité s'applique en dehors de tout projet de licenciements. Cette condition est plus restrictive que celle prévue par l'accord. En effet, l'ANI prévoyait que cette mobilité s'entendait par la mise en œuvre de mesures collectives d'organisation courantes **ne comportant pas de réduction d'effectif**. Avec le projet de loi, tel qu'il est rédigé actuellement, un employeur pourra combiner plan de départs volontaires (dont les ruptures de contrat ne constituent pas de licenciements) et mobilité interne. De ce fait, il y a un risque de contournement de la réglementation sur le PSE.

Il est donc nécessaire de revenir à la rédaction des partenaires sociaux.

La CFE-CGC relève avec satisfaction que le refus du salarié de se voir appliquer cette mobilité interne pourra entrainer son licenciement pour motif économique. La CFE-CGC avait, déjà lors de la négociation, pointer du doigt la fragilité juridique que présentait l'ancienne rédaction au regard de la convention n°158 de l'OIT.

3. **Un projet de loi qui donne les moyens aux entreprises de s'adapter aux problèmes conjoncturels tout en préservant l'emploi**

En cas de baisse d'activité, la CFE-CGC a toujours prôné, lors de la négociation, le maintien du lien social entre le salarié et l'entreprise, mais pas à n'importe quel prix. La CFE-CGC a donc préconisé de recourir d'abord au chômage partiel, puis, le cas échéant, à une négociation d'accord de maintien dans l'emploi.

- **Négocier des accords de maintien dans l'emploi**

Ces accords d'entreprises prévoyant le maintien de l'emploi en échange de contreparties de la part des salariés (baisse des salaires, augmentation ou baisse du temps de travail) ne sont pas une nouveauté en France. Dès le début des années 90 des entreprises ont signé ce type d'accord (par exemple l'accord Poclain de 1993) et dernièrement l'accord Sevelnord en juillet 2012.

La CFE-CGC a été force de proposition sur ce point, car il était de notre responsabilité d'encadrer suffisamment ces accords, grâce un ANI, afin d'éviter de potentielles dérives.

La CFE-CGC est tout à fait satisfaite par le projet de loi puisqu'il respecte à la lettre les dispositions fixées dans l'ANI par les partenaires sociaux.

- **Modifier des règles applicables au Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (PSE)

L'article 20 de l'ANI concernant « les règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprise d'au moins 50 salariés » est venu modifier les règles actuelles applicables en cas de PSE.

L'ANI prévoyait que **l'employeur pouvait** :

- **soit de négocier un accord collectif majoritaire** (accord signé par ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des précédentes élections professionnelles) ;
- **soit de recourir à la procédure d'homologation par la Dirrecte**, en établissant un document précis, soumis à l'avis du CE puis envoyer à l'administration.

Le projet de loi est venu modifier cet article en prévoyant la validation de l'accord, ou l'homologation du document unilatéral, par l'administration.

Cette procédure systématique n'était pas prévue par les négociateurs, mais respecte l'esprit de l'accord : souplesse et sécurisation des règles en matière de PSE.

- **Renforcer le rôle des IRP en cas de reprise de site.**

L'article 14 du projet de loi instaure une obligation de recherche d'un repreneur et précise les entreprises concernées par cette obligation (principalement les entreprises et établissements de plus de 1 000 salariés). Il s'inscrit dans la logique de l'obligation de revitalisation des bassins d'emplois (d'où le seuil de 1 000 salariés).

Dans sa rédaction actuelle, l'article 14 du projet de loi ne nous paraît pas assez contraignant pour les entreprises :

- aucune sanction n'est prévue en cas de non recherche d'un repreneur ;

- le projet de loi ne prévoit aucune obligation pour l'entreprise d'accepter une offre de reprise, même si celle-ci est crédible.

Dans ce cadre, il est indispensable de préciser dans l'article 14 les critères à minima pour juger d'une recherche effective et pertinente d'un repreneur (informations à fournir au repreneur, champ de la recherche …).

Concernant l'implication du comité d'entreprise dans le processus de recherche, l'article 14 prévoit actuellement la possibilité de recourir à l'assistance de l'expert comptable du comité d'entreprise. Nous proposons, étant donné la particularité de la consultation, de donner la possibilité au comité d'entreprise de s'appuyer, en plus de l'expert comptable, sur une expertise spécifique (à définir, spécialiste des cessions d'entreprises avec une réelle connaissance du secteur d'activité de l'entreprise, par exemple un représentant des Chambres de Commerce et d'Industrie.).

4. **Un projet de loi qui modernise le contentieux prud'homal**

Le projet de loi reste fidèle à l'ANI que nous avons signé et reprend l'un des axes forts de la CFE-CGC lors de cette négociation : notre volonté de redynamiser la conciliation prud'homale.

L'ANI prévoit désormais la possibilité devant le bureau de conciliation de mettre un terme définitif à un litige entre un salarié et l'employeur par le versement par ce dernier d'une indemnité forfaitaire dont le barème a été précisé dans l'accord.

Pour la CFE-CGC, il a toujours été clair lors de la négociation que cette indemnité était fixée à titre indicatif, représentant éventuellement un plancher, mais en aucun cas un plafond.

L'ANI prévoit également que toute demande portée devant les prud'hommes sera inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

Cette mesure est importante, mais dépend en réalité très largement de la volonté du gouvernement de suivre les parties signataires dans cette réforme. En effet, si l'on ne donne pas les moyens nécessaires à la juridiction prud'homale de « gérer » le flux de demandes à traiter rapidement, cette proposition ne restera qu'une déclaration de principe.

27. Contribution de la Confédération générale du travail (CGT)

PROJET DE LOI

Relatif à la sécurisation de l'emploi

Contribution de la CGT

Montreuil, le 21 mars 2012

DE L'ELECTION DE FRANÇOIS HOLLANDE A L'ACCORD DU 11 JANVIER

Le dimanche 6 mai 2012, François Hollande était élu Président de la République.

Les salariés, retraités et demandeurs d'emplois, par leur engagement lucide et déterminé, par leurs luttes, ont pris toute leur part dans cette importante victoire politique qui s'est poursuivie par l'élection d'une majorité de députés des différents partis de gauche à l'assemblée nationale. Leurs attentes demeurent à la mesure de cet engagement.

Lors de la Grande conférence sociale de juillet 2012, les discours du Président de la République et du Premier ministre semblaient aller dans le sens d'une prise en compte de ces attentes. A cette occasion, le Premier ministre proposait une « nouvelle démarche pour la sécurisation de l'emploi » en invitant à une négociation nationale interprofessionnelle sur ce sujet, sur la base d'un document d'orientation.

Celui-ci identifiait 4 domaines : *lutter contre la précarité sur le marché du travail ; progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité de l'emploi et des compétences ; améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi ... dans les entreprises confrontées à des difficultés ; améliorer les procédures de licenciements collectifs par les actions d'anticipation ou d'activité partielle ...*

La réalité a été tout autre. Aucun débat de fond, aucune discussion n'a été possible en dépit des propositions avancées par la CGT, telles par exemple :

- un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration, une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise de sites rentables ;
- une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour toutes les entreprises et les salariés, sortant celle-ci de la gestion des suppressions d'emplois ;
- de nouveaux droits individuels et collectifs effectifs pour les salariés, pour faire reculer la précarité : des droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre (ancienneté, qualification, formation, prévoyance…) à négocier dans l'immédiat au niveau des branches. Une taxation de tous les CDD et contrats d'intérim à hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage.

La négociation n'a été ni loyale, ni apaisée et encore moins transparente et l'accord qui en est résulté ne pouvait donc être équilibré.

Le contenu de l'accord et les enjeux de sa retranscription : un bouleversement du droit du travail

Loin de répondre à la feuille de route, l'accord du 11 janvier 2013 est d'une extrême gravité pour les droits des salariés. On veut nous faire croire qu'il ouvre des droits nouveaux aux salariés mais en réalité ces "contreparties" sont virtuelles, conditionnelles et remises à plus tard et encore... pas pour tous !

Le gouvernement entend retranscrire « fidèlement » cet accord et satisfaire les signataires, quitte à violer les textes internationaux. Cela signifie que ses aspects les plus nocifs pour les salariés, les dispositions les plus régressives seront repris :

- Les accords de « maintien dans l'emploi » qui permettraient de licencier les salariés refusant de voir leur salaire baisser. Ceux-ci sont directement inspirés des accords « compétitivité emploi » pourtant fortement critiqués par la gauche lorsque Nicolas Sarkozy voulait les mettre en place.
- Les accords de « mobilité interne » qui autoriseraient l'employeur à licencier le salarié, si celui-ci refuse d'aller travailler à l'autre bout de la France.
- Le bouleversement de la procédure de licenciement économique collectif. Ces dispositions rendent accessoires les questions du motif économique et des alternatives aux licenciements. Rien n'est fait pour éviter les licenciements « boursiers ».
- L'information et l'intervention des représentants des salariés sont enfermées dans des délais tellement courts que leur efficacité est menacée.
- En outre, le projet de loi réduit la possibilité de réparation des préjudices subis par les salariés. Les juges du travail pourraient maintenant inciter les salariés à accepter une transaction injuste et inéquitable. Les délais de prescription des infractions patronales sont raccourcis.
- Ce projet entend imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches un CDI « intermittent », c'est-à-dire un contrat totalement flexibilisé.

Concernant la création de « nouveaux droits » pour les salariés, les incertitudes déjà présentes dans l'accord subsistent. Par exemple, le financement des droits rechargeables à l'assurance chômage n'est absolument pas assuré, le gouvernement se contentant de renvoyer cette question à de futures négociations, sans garantie aucune.

Quelle conception de la représentativité syndicale et de l'intérêt général ?

Ce gouvernement qui se dit attaché au dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats signataires. Ainsi, aux élections prud'homales, ils totalisaient près de 50% des suffrages quand les trois autres n'en totalisaient que moins de 39%.

C'est d'autant plus inacceptable que la loi sur la représentativité syndicale est entrée en vigueur et que les résultats des élections doivent être publiés incessamment. De quelle légitimité le gouvernement pourra-t-il se prévaloir pour transcrire dans la loi un tel accord ?

Cette situation renforce la responsabilité des parlementaires qui sont seuls à représenter l'intérêt général. Leurs prérogatives doivent rester pleines et entières, y compris dans le contexte de la transposition d'un accord national dans un projet de loi. Il leurs appartient donc de modifier le projet de loi dans le sens de l'intérêt général : les lois ne doivent pas être subordonnées aux accords. Laisser s'instaurer l'inverse reviendrait, dans les faits, à donner à la partie patronale un droit de veto.

En bref, le projet de loi initie un « nouveau modèle économique et social » comme le titrait l'accord :

- Il détruit les garanties collectives nationales comme socle applicable à chaque salarié et favorise les accords d'entreprise, voire le « gré à gré », en « oubliant » l'inégalité due au lien de subordination du salarié vis-à-vis de son employeur.
- Le contrat de travail signé n'est plus une garantie pour le salarié puisqu'il peut être suspendu par un accord d'entreprise.
- Il réduit les moyens pour le salarié de recours au juge.
- Ce sont les syndicats dans l'entreprise qui auront à faire « le sale boulot » pour faire accepter la régression sociale.

Ce projet de loi, dit de sécurisation de l'emploi laisse en fait de côté les chômeurs, l'action que pourraient avoir les territoires pour sauvegarder les emplois, et toute la question d'une formation professionnelle qui permette réellement aux salariés, en particulier les plus fragilisés, de « rebondir ».

Vous trouverez ci-dessous notre argumentation sur des articles clés du projet de loi.

❖ **Article 1 : Généralisation de la couverture complémentaire collective « Santé »**

L'article 1 prévoit la généralisation de la couverture complémentaire collective « Santé » pour les salariés et l'amélioration de la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance » des demandeurs d'emploi.

La CGT pense que toutes les conditions doivent être réunies pour que la généralisation soit effective d'ici 2014 et non 2016 comme le prévoit le projet de loi. Au 1er janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire, sont tenus de les faire bénéficier d'une couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur. Le contenu et le niveau minimal des garanties seront définis par décret. Il est à noter que le « panier de soins », prévu par l'ANI, est inférieur à la CMUC (couverture médicale universelle complémentaire) !

Le projet de loi a ajouté à l'ANI la possibilité de faire des « désignations ». Il faut effectivement garantir la possibilité de choisir un ou plusieurs organismes au niveau de la branche. Si les désignations ne sont pas maintenues, il n'y aura plus aucune possibilité de mutualiser les risques, ce qui impliquerait une baisse des prestations et une augmentation des cotisations.

Enfin il ne faut pas laisser pour compte les très petits revenus. Nous voulons pour les salariés dont la cotisation mutuelle serait égale ou supérieure à 10 % de leur salaire (temps partiel, apprentis ...) une prise en charge supplémentaire de l'employeur au-delà des 10 %, ce qui leur permettrait d'accéder à la complémentaire santé.

❖ **Article 4 : Les institutions représentatives du personnel**

L'article 4 contient un certain nombre de dispositions relatives à l'information-consultation des représentants du personnel. Elles sont présentées comme étant de nature à renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise, pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'accès à l'information est en apparence amélioré avec la création d'une base de données unique qui remplacera l'ensemble des informations économiques et sociales données de façon récurrente aux institutions représentatives du personnel (IRP), sous forme de rapports ou autres. Cette idée intéressante, issue de la négociation sur la « modernisation du dialogue social », a vu son sens détourné par le Medef et les autres signataires. Alors que cette base de données devrait permettre de présenter, en la synthétisant, l'importante documentation remise au comité d'entreprise pour faciliter sa compréhension, l'accord en fait une source d'informations exclusive. Le législateur doit veiller au risque de déperdition des informations. Il est aussi indispensable qu'il veille à ce que le débat en CE sur les « informations économiques et sociales trimestrielles » perdure.

Cette base de données servira de support à la consultation annuelle sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Va-t-elle s'ajouter aux sept consultations annuelles actuellement existantes ? Va-t-elle les remplacer ? Certes, le projet de loi laisse en l'état les dispositions existantes du Code du travail, mais alors que l'avant-projet indiquait que c'est la mise à disposition sur la base des informations et rapports qui vaudra "communication au CE, en vue des consultations prévues par le Code du travail", le projet supprime la référence aux consultations. Il est impératif que le législateur indique explicitement que les consultations annuelles demeurent et s'ajoutent à celles sur les orientations stratégiques. Et ces consultations devraient cesser d'être réduites à une simple formalité !

Par ailleurs, le patronat a obtenu que les avis du comité d'entreprise et ceux du CHSCT soient rendus dans des délais restreints. Il en va de même des expertises demandées par les élus, qui seront enfermées dans des délais préfix, avec des possibilités de dérogations très limitées.

Le projet de loi ne doit pas accéder aux demandes récurrentes du patronat d'affaiblir les CE et les CHSCT. Et l'instance de coordination des CHSCT ne doit en aucun cas priver chaque CHSCT de ses prérogatives.

❖ **Article 8 : Temps partiel**

L'article 8 apparaît comme une avancée, puisque le projet de loi définit enfin un nombre d'heures hebdomadaires minimum pour les salariés à temps partiel (24 heures de travail). Mais à y regarder de près, cela tient uniquement de l'effet d'annonce, puisque les possibilités de défaire ce droit nouveau se multiplient au fur et à mesure des alinéas. Ainsi, un accord de branche peut déroger au seuil minimum de 24 heures et le salarié peut, soi-disant, faire le choix d'y renoncer (s'il "souhaite" cumuler plusieurs emplois pour atteindre le plancher de 24 heures, ou encore s'il fait face à des contraintes

personnelles). La liberté de choix du salarié est évidemment illusoire. Et cela, d'autant plus que le projet de loi n'instaure pas de réel garde-fou, tel qu'une obligation pour le premier employeur de proposer d'abord un contrat de 24 heures auquel le salarié pourrait ensuite renoncer pour cumuler d'autres emplois (pour lesquels il aurait des promesses d'embauche), un droit de retour aux 24 heures…

De plus, une distinction est opérée entre les salariés en emploi et les futurs salariés de l'entreprise. Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, et pour une durée de deux ans, les salariés pourront se voir refuser par l'employeur l'application des 24 heures. Cela constitue une inégalité de traitement entre salariés. De même, ce plancher de 24 heures n'est pas applicable aux salariés sous contrat à durée indéterminée intermittent, alors même que ce contrat n'est rien d'autre qu'un temps partiel modulé sur l'année !

Quant à la rémunération des heures complémentaires, si le salarié a gagné une majoration de 10% de ses premières heures complémentaires, il aura probablement une moins bonne rémunération de ses heures suivantes (celles comprises entre 1/10ème et 1/3 de la durée contractuelle), puisque leur majoration peut être ramenée de 25 % à 10 %.

Ce régime maintient en outre une différence négative de rémunération entre heures complémentaires (pour temps partiel) et heures supplémentaires (pour temps plein), ce qui constitue une discrimination indirecte puisque les emplois à temps partiel sont, dans l'immense majorité des cas, occupés par des femmes.

Par ailleurs, la flexibilité du salarié à temps partiel est confortée puisqu'un accord de branche étendu pourra autoriser la conclusion d'avenants au contrat de travail pour augmenter temporairement la durée de travail du salarié à temps partiel (sachant que dans ce cas la rémunération de ces heures ne sera plus automatiquement majorée). Enfin, les négociateurs de branches sont incités à discuter du nombre et de la durée des périodes quotidiennes d'interruption d'activité. Il faut au maximum limiter ces coupures d'activité qui rendent très compliquée l'organisation d'une vie personnelle normale. Cette flexibilité accentuée va à l'encontre du principe de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

❖ Article 10 : La mobilité interne

La mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise devient un thème de négociation triennale obligatoire. Cela bouleverse le droit du travail et surtout la vie des salariés. En effet, avec ce projet de loi, un salarié dont le contrat de travail ne contient pas de clause de mobilité pourra se voir imposer cette mobilité par accord d'entreprise minoritaire. Cela signifie que son employeur pourra l'envoyer travailler loin de chez lui et s'il refuse, il sera licencié.

Le fait qu'aucune limite à la mobilité (distance ou durée de trajet maximum, …) ne soit fixée par la loi, augmente considérablement le risque d'atteinte au principe du respect de la vie privée et familiale posé par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne et la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

C'est d'autant plus inacceptable que cette mobilité sera très souvent contrainte puisque si le salarié la refuse, il sera licencié « selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ».

Le contrat de travail devient virtuel puisque le salarié ne peut plus l'opposer à son employeur, ce qui est contraire à la décision du Conseil Constitutionnel qui interdit au législateur de porter une atteinte au contrat *« qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant… »*.

Il n'est pas admissible que la cause du licenciement soit le refus de l'accord (article 4 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Si le licenciement a une cause économique, la réalité de ce motif économique doit pouvoir être contrôlée. Un texte de loi ne peut pas limiter les pouvoirs du juge de cette façon, son contrôle doit rester plein et entier. Plusieurs textes internationaux affirment ce principe.

C'est également contraire à la Directive européenne 98/59 relative aux licenciements collectifs qui pose notamment le principe selon lequel, en cas de licenciement collectif (au moins 10 licenciements en 30 jours), les représentants des salariés doivent être informés et consultés.

Le projet de loi ne peut donc pas prévoir que l'entreprise soit exonérée de l'ensemble des obligations qui auraient résulté d'un licenciement collectif, notamment un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Soulignons enfin que les risques de fraude sont élevés. Rien n'empêche d'utiliser les accords de mobilité pour opérer des restructurations déguisées, en ne remplaçant pas les salariés licenciés, c'est-à-dire en supprimant des postes. Puisque la mobilité s'exerce en dehors de tout contexte de difficultés économiques, elle ne devrait pas pouvoir aboutir à des suppressions de poste.

❖ **Article 12 : Accords de maintien dans l'emploi**

Cet article permet en cas de « graves difficultés conjoncturelles » de modifier temps de travail, salaires et conditions d'emploi par un accord majoritaire à 50%. En cas de refus de ces modifications, le salarié sera licencié « selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ». Cela pose les mêmes problèmes que pour les accords de mobilité forcée.

Le projet de loi cadre très peu ces futurs accords puisqu'il n'est prévu que le respect de l'ordre public social (SMIC, durées légales, repos quotidien..) et le respect des accords de branches qui ne prévoient pas de dérogations. La totalité des dispositions est renvoyée aux accords d'entreprises : mesures d'accompagnement en cas de licenciement, clause pénale ...

L'accord d'entreprise est censé prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants et actionnaires « participent » aux efforts demandés aux salariés … sous réserve du respect des compétences des organes d'administration et de surveillance … sans qu'un chiffrage

soit annoncé. Il n'y a pas d'engagement réel de maintien de l'emploi puisque par exemple, les ruptures conventionnelles et les plans de départs volontaires ne sont pas inclus.

Il est inacceptable que seuls les signataires puissent interpeller le juge pour contrôler la loyauté de l'application de l'accord. De même, tous les syndicats doivent pouvoir en contester la motivation économique !

Le projet de loi prévoit que le juge ne pourra prononcer que la suspension de l'accord, alors qu'il faut laisser au juge son pouvoir plein et entier de décision. Il doit pouvoir prononcer la nullité de cet accord, sanctionner l'employeur qui n'aura pas tenu ses engagements, notamment vérifier que « *de graves difficultés conjoncturelles* » sont bien présentes.

❖ **Article 13 : Licenciements économiques collectifs**

Le licenciement économique est actuellement encadré par des textes législatifs ainsi que par des jurisprudences constantes. Les dispositions du présent projet de loi ont pour effet d'affaiblir fortement cet encadrement.

Employeurs et syndicats pourront revenir sur les règles de procédure d'information-consultation, de licenciement et sur le contenu suffisant ou pertinent du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Toute la jurisprudence qui s'est construite autour de la notion de la suffisance et de la pertinence du PSE au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe est mise à mal. Le droit du licenciement économique est donc renvoyé au rapport de forces. Le projet de loi tente d'enfermer les syndicats dans un rôle de négociateur de la régression sociale, ce qui est le contraire de leur vocation. Il appartient à la loi et non à un état de rapport de force de déterminer les droits minimaux des salariés.

D'autant plus qu'étant donnés les délais dans lesquels la Direccte doit se prononcer et les moyens dont elle dispose, l'homologation et la validation de l'administration risquent d'être purement virtuelles.

L'attribution d'un « bloc de compétence », qui renvoie au juge administratif la totalité des recours va, par ailleurs, restreindre l'effectivité du droit du licenciement économique. D'une part, la juridiction administrative a jusqu'ici très peu tranché en matière de licenciement économique : elle est donc peu au fait des problématiques en la matière. D'autre part, la procédure est beaucoup plus longue et lourde que devant la juridiction judiciaire.

Or, il est absolument nécessaire, pour que les obligations de l'employeur ne soient pas purement fictives, que le salarié ait un véritable accès à une justice gratuite, rapide et simple d'accès. Pour demander la nullité de son licenciement sur le fondement de l'insuffisance du PSE, le salarié devra de plus saisir en parallèle le conseil de prud'hommes. Celui-ci surseoira à statuer dans l'attente de la décision du juge

administratif, ce qui augmentera d'autant les délais de procédure du salarié, qui attendra des années avant que son litige ne soit tranché.

Ce « bloc de compétence » réservé au juge administratif aurait deux conséquences principales : détruire l'ensemble de la jurisprudence favorable aux salariés construite par le juge judiciaire et freiner au maximum les demandes d'annulation du licenciement au motif de l'insuffisance du PSE.

Par ailleurs, les délais d'information-consultation et de recours à l'expertise sont réduits. Le comité d'entreprise (CE) ne peut pas, dans un temps si court, recourir à une expertise sérieuse, analyser les documents et proposer des solutions alternatives. De la même manière, l'expert du CHSCT doit mener une véritable enquête de terrain, inconciliable avec des délais d'expertise raccourcis. En ce qui concerne les contestations portant sur la procédure, avant homologation ou validation, c'est désormais la Direccte et non plus le juge judiciaire qui aura compétence. Cependant, il n'est en rien précisé que le refus de l'employeur de se conformer aux injonctions de l'administration, ou que la saisine du juge administratif en cas de contestation de la décision de la Direccte, suspendra les délais. Dans ce cas, l'employeur pourra allègrement contourner ses obligations sans crainte de voir la procédure suspendue comme c'était le cas auparavant.

Ces dispositions auront uniquement pour conséquence d'accélérer les licenciements collectifs et à empêcher les salariés d'être correctement informés, de formuler des propositions alternatives et de se mobiliser pour la défense de leurs droits.

De toute évidence, le projet de loi permet que la négociation collective sur le volet social prenne le pas sur l'information-consultation sur le motif économique et devienne alors centrale. C'est pourtant bien l'inverse que la loi devrait favoriser, car avant de savoir dans quelles conditions les salariés vont être licenciés, il serait indispensable de savoir si l'employeur a le droit de licencier. Dans le projet de loi, le syndicat négocie uniquement sur le PSE et n'est en rien destinataire des informations sur le motif économique. Le projet crée donc une déconnexion entre la négociation sur le contenu du PSE et l'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de restructuration lui-même. Or, les deux volets sont indissociables : un syndicat ne doit pas négocier un PSE si le motif économique qui sous-tend le projet de licenciement n'est pas avéré. C'est pourquoi la CGT revendique l'instauration d'un « droit de veto suspensif » du CE en cas de mesures graves impactant l'emploi, ainsi que des moyens réels pour présenter des propositions alternatives. La CGT demande de nouveaux droits économiques pour les salariés et non une « homologation administrative » par la Direccte, qui de plus serait incomplète.

❖ Article 16 : L'évitement du juge

Un nombre important des dispositions du projet de loi a pour objectif de contourner le juge judiciaire. Pour qu'un état de Droit soit à même de fonctionner, il est pourtant essentiel qu'un accès facile et efficace au juge soit assuré : c'est l'effectivité des règles de

droit qui est en jeu. Or, les dispositions concernant la forfaitisation du préjudice subi et celles visant à réduire les délais de prescription vont à l'encontre d'un accès effectif au juge.

En effet, en bureau de conciliation, le juge doit s'efforcer de concilier les deux parties, dans le respect des règles du Droit et des intérêts de chacun. A l'heure actuelle, le juge conciliateur ne peut pas léser le salarié de ses droits (Cass. Soc. 28 mars 2000 n°97-42419). Or, le projet de loi permet désormais aux parties de mettre fin au litige en conciliation, moyennant une contrepartie barémisée dérisoire et totalement déconnectée du préjudice subi par le salarié.

Ce forfait risque fort de devenir la norme et la règle sur laquelle s'appuieront les juges en bureau de jugement, ce qui aura pour conséquence de léser les salariés et de permettre à l'employeur de violer la loi à moindre frais.

Cette nouvelle règle interroge sur les pouvoirs du juge. A quoi sert le juge s'il n'a pas l'obligation de vérifier que l'accord trouvé entre les parties préserve les droits de chacune d'elles ?

En matière de prescription, celle-ci était déjà passée de 30 ans à 5 ans en 2008 et se voit encore raccourcie à 24 et 36 mois. Or, dans un contrat à exécution successive comme l'est le contrat de travail, des délais aussi courts produisent des effets disproportionnés : tous les 3 ans, l'employeur est amnistié de ses manquements si le salarié n'a pas saisi le juge. Or, on sait parfaitement que les salariés en emploi saisissent très rarement le juge contre leur employeur. Ce n'est qu'une fois le contrat de travail rompu que les salariés se risquent à saisir les tribunaux.

La justice, pour jouer son rôle dissuasif, doit mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives. Force est de constater qu'avec le raccourcissement des délais de prescription, c'est une diminution des sanctions pour l'employeur et une moindre réparation pour le salarié.

28. Contribution de la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS)

DGCSI/SCD/SDAJE/BDSEF/AD-JPP 20/03/2013

Transposition dans la loi de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels et des salaires

Analyse de la DGCIS

L'ANI du 11 janvier 2013 est particulièrement important :

- il a une portée bien plus large en matière de droit du travail et d'emploi que les précédents ANI[1][2];
- il constitue un accord global touchant un plus grand nombre de thèmes afférents au droit du travail et à l'emploi, et les traitant de façon plus approfondie que les accords précédents ;
- il comporte des innovations importantes, ouvrant notamment la possibilité d'accords négociés sur des plans d'ajustement d'effectifs dans une perspective de maintien de l'emploi.

Au-delà de son contenu, le fait même de conclure un accord sur des pans entiers du droit et d'avoir accepté une évolution vers le droit négocié dans des domaines très sensibles de la gestion des ressources humaines marque une évolution positive des relations sociales en France. A ce titre, un accord de ce type était très attendu par les entreprises, les investisseurs ainsi que les salariés.

Il est en effet notable que des évolutions aussi profondes aient pu être admises par la négociation et le dialogue social et ne soient pas imposées par l'État à l'instar de ce qui s'est récemment produit en Espagne ou en Italie.

Du point de vue de la DGCIS, cet accord est équilibré :

- il compte bon nombre de mesures améliorant la souplesse de la gestion (mobilité interne, accord de maintien dans l'emploi, meilleure mobilisation du chômage partiel, possibilité d'adaptation concertée des licenciements collectifs…) que les entreprises appelaient de leurs vœux comme des conditions majeures d'amélioration de leur compétitivité.
- contrairement à ce que certaines critiques laissent entendre, il n'oublie pas les droits des salariés et de leurs représentants, sans lesquels il n'y aurait non plus d'entreprises ni de production de richesse. Il est indispensable qu'ils puissent trouver toute leur place et toute leur part, non seulement dans les efforts, mais aussi dans les fruits de la prospérité.

[1] ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (précisions sur les modes de conclusion et de rupture sur les contrats de travail, création de la rupture conventionnelle, principes sur les droits à portabilité en matière de formation).
[2] ANI du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi (amélioration du chômage partiel, création du contrat de transition professionnelle, précision sur la définition du prêt de main d'œuvre).

Le projet de loi, qui transpose l'ANI au plus juste, y apporte des précisions utiles à sa bonne mise en œuvre et notamment au renforcement de la sécurité juridique des parties.

I- Le projet de loi comporte des mesures positives tant pour le développement des entreprises que pour l'emploi

A- Des mesures principalement favorables à la souplesse de gestion des entreprises et donc à leur compétitivité

1) Les mesures relatives à la mobilité interne des salariés

Du point de vue des entreprises et de la DGCIS, il s'agit incontestablement d'une mesure de facilitation de la gestion du personnel.

Le compromis trouvé sur la typologie du licenciement du salarié qui refuse une mobilité interne prévue par accord (de droit commun)[3], qui restera qualifié d'économique tout en bénéficiant de la procédure allégée du licenciement pour motif personnel, paraît tout à fait acceptable pour la préservation des droits des salariés.

2) Le lissage des seuils pour les entreprises atteignant les seuils de 11 et 50 salariés[4]

Cette mesure constitue une simplification intéressante, mais qui peut paraître modeste. En effet, on peut regretter que les partenaires sociaux n'aient pas davantage œuvré en vue de proposer des mesures plus significatives, car le maquis des seuils et des obligations en découlant pour les entreprises constitue toujours un facteur considérable de complexité à la charge des responsables des PME.

3) L'enrichissement et l'adaptation des procédures de licenciement économique *de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et l'encadrement des délais de contestation de tels licenciements.*

Une possibilité d'accord direct avec les organisations syndicales de l'entreprise sur le PSE[5] est créée.

---

[3] Il suffira donc que les signataires représentent le tiers des suffrages exprimés aux élections professionnelles de l'entreprise pour que l'accord soit valide

[4] Le délai pour organiser les élections de délégués du personnel dans les entreprises atteignant 11 salariés et celui pour organiser celles du comité d'entreprise dans les entreprises atteignant 50 salariés est porté de 45 à 90 jours. Les obligations diverses, échelonnées sur différents seuils (50, 150, 300…), de communiquer des informations supplémentaires au comité d'entreprise ne seront pas applicables l'année de franchissement du seuil.

[5] L'accord doit être majoritaire. Cette procédure d'accord préalable est optionnelle, l'employeur pouvant faire le choix d'une procédure classique (présentation unilatérale du plan de sauvegarde de l'emploi et consultation du comité d'entreprise).

Cela répond à plusieurs demandes récurrentes des employeurs et des organisations patronales, mais cela répond, également, à une demande formulée aussi bien par les organisations syndicales que par les organisations patronales, de faire jouer à l'État un rôle de régulateur en matière de licenciement économique.

Ce contrôle, sous forme de vérification ou d'homologation[6], ne porte pas sur le motif économique lui-même[7]. Ce dernier élément constitue un point important du point de vue de la DGCIS : il paraît tout à fait souhaitable que le motif du licenciement reste de la seule responsabilité de l'employeur, d'une part pour maîtriser ses choix stratégiques, après consultation approfondie des instances de gouvernance et des représentants du personnel bien sûr, et d'autre part pour en assumer les conséquences, y compris en cas d'échec et de contestation sur le fond.

Dans ces conditions, il est tout à fait logique, même si cela a pu être considéré comme une lourdeur et une gêne par les organisations patronales, que les salariés conservent leur droit à contestation devant les tribunaux judiciaires (Conseil des prud'hommes) en cas de litige.

Cette nouvelle architecture du droit des licenciements économiques est susceptible d'améliorer sensiblement la sécurité juridique pour les différentes parties, et notamment pour les entreprises :

- d'une part, elle instaure un espace nouveau de concertation et de dialogue social, ce qui donne davantage de chances à un climat social plus apaisé ;
- d'autre part, elle devrait notamment permettre d'éviter le recours à des contentieux intentés uniquement aux fins d'obtenir des annulations de procédure, sans conséquence décisive sur l'emploi, comme cela a été fréquemment observé.

L'existence de l'intervention des DIRECCTE, et l'absence de possibilité de recours administratif (gracieux ou hiérarchique) contre leurs décisions, devraient dissuader les tentatives de résoudre les difficultés de fond par un recours excessif aux procédures administratives.

De même, un employeur enclin à contester une décision de refus d'homologation ou de vérification négative de son plan, en cas d'insuffisance de ce dernier, n'aura plus d'autre choix que de saisir le juge administratif, le plus souvent par la voie du contentieux en excès de pouvoir. C'est une incitation forte à faire d'emblée de bons PSE et à bien négocier ou consulter.

[6] En cas d'accord, le contrôle de l'administration prendra la forme d'une homologation. En cas de procédure classique unilatérale, il s'agira d'une vérification portant sur la procédure, le contenu suffisant du plan social et la proportionnalité des mesures envisagées compte tenu de la situation de l'entreprise ou du groupe, ce qui reprend l'essentiel de la jurisprudence actuelle de la Cour de Cassation.

[7] Pour mémoire, de 1974 à 1986, les autorisations de licenciement étaient soumises aux secteurs déconcentrés du ministère du travail. Ces derniers analysaient les causes du licenciement, son impact et les mesures d'accompagnement en faveur des salariés licenciés. Mais il ne s'agissait pas là d'un contrôle en opportunité du motif économique.

4) **Le raccourcissement des délais de contestation des licenciements[8], et l'encadrement de la procédure**

La DGCIS considère que le délai de prescription fixé par l'ANI et repris par le projet de loi est suffisant pour ne pas restreindre excessivement les droits des salariés concernés par un litige important. Ce raccourcissement, dont l'ampleur paraît raisonnable, devrait diminuer la fréquence et l'importance de contentieux excessivement tardifs, voire de mauvaise foi.

Ces mesures devraient (relativement) diminuer l'incertitude juridique associée à des contentieux judiciaires et, en conséquence, l'impact financier de certains contentieux prud'homaux.

B- <u>Des mesures principalement favorables à la conservation ou à la croissance de l'emploi</u>

1) **L'obligation de rechercher un repreneur en cas de licenciement économique entrainant la fermeture d'un établissement**

Cette mesure permettra de mieux préserver des compétences et savoir-faire collectifs, parfois uniques, qui disparaissent en cas de fermeture d'entreprise. Elle est donc bénéfique à la préservation du tissu économique et, *in fine*, des emplois locaux.

La DGCIS est toutefois consciente qu'elle peut poser des contraintes délicates à gérer pour les entreprises, ou pour les administrateurs judiciaires si l'entreprise concernée fait l'objet d'une procédure collective, mais qu'elle sera aussi le révélateur :

- de la volonté du propriétaire de l'entreprise de concilier le maintien de la compétitivité de celle-ci ou du groupe auquel elle appartient et sa responsabilité sociale à l'égard des salariés ;
- de l'acceptation des salariés à considérer objectivement les perspectives de l'entreprise en fonction des résultats de la recherche d'un repreneur solide et réellement désireux de sauvegarder et développer le savoir faire et la production de l'entreprise.

2) **Les mesures relatives au chômage partiel** (« activité partielle » aux termes du texte)

Cette mesure était attendue et travaillée depuis longtemps par les partenaires sociaux, en lien avec l'Etat et l'UNEDIC.

[8] Sauf délai spécifique prévu par le code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrira par 24 mois à compter du jour ou celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.
En outre, le contentieux des licenciements devra d'abord faire l'objet d'une procédure de conciliation, en référence à un barème d'indemnités.

L'unification des procédures[9] devrait simplifier le recours à cette formule, en particulier dans le cadre des accords de maintien dans l'emploi afin de lisser les conséquences de difficultés conjoncturelles.

3) Les mesures d'information et de consultation des représentants du personnel, et d'encadrement du délai de consultation du comité d'entreprise

Elle passe par la création, souhaitée depuis longtemps par les DRH et bon nombre de syndicalistes, d'une base de données regroupant l'ensemble des informations nécessaires à l'information et à la consultation des IRP, qui leur sera accessible à tout moment.

Cela simplifiera la gestion des nombreuses obligations informatives et consultatives pesant sur les entreprises. Les IRP, de leur côté, n'auront plus nécessairement à demander des informations ou une réunion supplémentaire, au coup par coup.

L'organisation d'une consultation supplémentaire et prospective sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ajoutée à cette rationalisation des informations, donneront aux IRP une meilleure vision de la gestion dynamique de l'entreprise et permettra à la consultation des IRP d'être plus opérationnelle, plus exigeante pour les directions d'entreprise et moins « ritualisée » qu'elle a pu l'être dans de nombreuses entreprises.

Les responsables d'entreprises comme les responsables du personnel pourront toutefois avoir besoin de temps pour s'adapter à ces nouvelles modalités, qui modifient de manière assez substantielle les obligations et pratiques jusqu'ici en vigueur en la matière.

Le délai de consultation du comité d'entreprise, fixé par le projet de loi à un minimum de 15 jours, sera précisé par accord ou, à défaut, par décret. Il en sera de même pour le délai de réponse du comité d'entreprise.

Cet encadrement permet une sécurisation juridique ainsi qu'une diminution de conflits de procédures et des éventuels contentieux.

4) La participation des salariés aux conseils d'administration des très grandes entreprises

Cette mesure, déjà en vigueur dans bon nombre de pays européens et actuellement mise en œuvre en France dans certaines entreprises, notamment publiques, paraît légitime et positive pour les entreprises de très grande taille, et leurs salariés, qui sont seules concernées.

[9] En lieu et place de trois : le chômage partiel de base, le complément conventionnel et l'APLD.

Les contraintes de gestion et de confidentialité engendrées par cette obligation nouvelle ne paraissent pas induire concrètement des difficultés significatives de mise en œuvre, mais il conviendra de veiller à ce que ce droit nouveau ne soit pas affaibli par des réticences de fait qui priveraient les salariés d'une faculté nouvelle de dialogue social.

Il est à noter qu'elle est fortement soutenue par la Fédération des actionnaires salariés (FAS), qui souhaiterait que les actionnaires salariés bénéficient d'une représentation spécifique. En soi, cela paraît admissible, mais cela pourrait conduire à une complexité disproportionnée pour la composition des conseils.

C- Certaines mesures combinent particulièrement protection de l'emploi et développement de la compétitivité des entreprises

1) Les accords de maintien dans l'emploi

Ils permettront, à l'instar de ce qui déjà pratiqué dans d'autres pays (Allemagne, pays scandinaves) de moduler le temps de travail et/les salaires en fonction des difficultés de l'entreprise.

Ces accords reposent sur une série de garanties importantes pour les salariés : ils ne peuvent être instaurés que par un accord majoritaire, ils sont limités dans le temps (durée maximale de deux ans), ils ne peuvent porter les rémunérations en dessous de 120 % du SMIC horaire et ils doivent nécessairement répondre à une difficulté conjoncturelle.

Cette mesure manquait indéniablement dans l'arsenal juridique offert aux entreprises pour leur permettre de mieux faire face à des difficultés conjoncturelles sérieuses.

Elle constitue un véritable changement culturel dans le jeu habituel de la négociation d'entreprise. La négociation de tels accords risque en conséquence d'être, au départ, très difficile au sein de bon nombre d'entreprises,

Il sera important de suivre la progression de cette mesure, de bien évaluer ses effets dans la durée et de prendre en considération les éventuelles limites du dispositif ainsi mis en place.

2) L'expérimentation du recours au contrat de travail intermittent dans certains secteurs professionnels

Ce nouveau type de contrat correspond sans doute à un véritable besoin de souplesse dans les secteurs dans lesquels aura lieu l'expérimentation[10], qui ont besoin de salariés travaillant de façon discontinue.

Pour autant, on peut regretter qu'il ait fallu passer par la création d'un nouveau type de contrat pour aboutir à cette souplesse, ce qui ne va pas vers la simplification du droit des contrats de travail.

Enfin, la durée de deux ans laissée à l'expérimentation paraît relativement courte : il faudra du temps pour que les entreprises s'emparent véritablement de ce nouvel outil et la mesure des effets de ce contrat sur l'emploi et le développement économique des secteurs concernés ne sera pas aisée avec aussi peu de recul.

II- Certaines mesures sont susceptibles de complexifier ou de renchérir le coût de la gestion des ressources humaines, mais donnent lieu à des compensations acceptées par les partenaires sociaux.

1) Les mesures afférentes à la mobilité externe des salariés

L'introduction d'un droit à mobilité externe sécurisé pour les salariés aura pour effet d'accroître les contraintes de gestion des entreprises. A priori, cela est praticable, puisque des mesures comparables ont spontanément été organisées par accord dans certaines entreprises (par ex. Thalès), pratique consacrée par la suite par l'UIMM. En outre, cette mesure concernera seulement les entreprises de plus de 300 salariés.

Toutefois, le remplacement du salarié absent et le retour dans l'entreprise des salariés en fin de période de mobilité sont des sources de difficulté potentielle, notamment à l'échelle des plus petits établissements qui n'offrent pas autant de possibilités de reclassement que les plus grands qui gèrent habituellement des mouvements nombreux au cours de l'année.

Elle constitue, de toute façon, une possibilité nouvelle pour favoriser l'enrichissement de l'expérience professionnelle et des compétences des salariés, à leur initiative, dont le tissu entrepreneurial peut globalement bénéficier en retour, en termes macro-économiques.

2) La « taxation » des CDD

Cette mesure, réclamée par tous les syndicats de salariés, est toujours jugée insuffisante par les non signataires (CGT et FO). Elle est par ailleurs loin de faire l'unanimité au sein du patronat, certains la jugeant complexe et coûteuse[11].

[10] Pour l'instant, sont prévus la chocolaterie, la formation et la vente d'articles de sport et de loisir. Il existe, en outre, des contrats saisonniers pour les travaux liés aux rythmes des saisons et revenant donc à périodicité régulière. Ces contrats sont largement utilisés dans les secteurs des HCR, des services de loisirs ou du tourisme.

[11] Il sera instauré une surcotisation à l'assurance chômage de 3 points pour les CDD de moins d'un mois, de 1,5 points pour ceux de 1 à 3 mois et de 0,5 points pour les CDD d'usage de moins de 3 mois

Toutefois, le coût et la complexité de cette mesure doivent être relativisés : notamment, le surcoût reste modeste et ne concerne que certains contrats, très courts (moins de trois mois, la surcotisation maximale ne concernant que ceux de moins d'un mois).

Il est incontestable qu'elle aura davantage d'impact pour les petites entreprises (- de 10 salariés), qui ont deux fois plus recours aux CDD que les entreprises plus importantes[12].

Toutefois, si le calcul de la surcotisation sera relativement complexe pour les entreprises concernées, le coût et l'impact global devraient être mis en balance avec certaines caractéristiques :

- d'une part, les CDD de remplacement ainsi que les CDD saisonniers, ces derniers étant fortement utilisés dans certains secteurs du commerce (HCR, tourisme), sont exclus de la surcotisation ;
- d'autre part, des mesures de compensation sont prévues : exonération des cotisations patronales de chômage pendant trois mois pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans au delà de la période d'essai, exonération de la majoration pour le cas où le CDD est transformé en CDI.

Enfin, il existe un risque de contournement par des entreprises qui pourraient être tentées d'embaucher en CDI et de rompre fréquemment les contrats en cours de période d'essai pour échapper à cette nouvelle obligation. Il conviendra, par voie de conséquence, d'être vigilant sur ce point.

3) La réforme du temps partiel

Certains secteurs, tels celui de la grande distribution, se sont déjà organisés pour limiter le recours à des contrats à temps très partiel ou éclaté. Cette nouvelle mesure ne devrait donc pas leur poser de contraintes organisationnelles majeures.

Cette mesure suppose une adaptation éventuellement plus difficile pour les très petites entreprises, qui pourraient avoir des difficultés à proposer à des salariés des contrats d'au moins 24 heures par semaine pour s'ajuster convenablement à la demande, dès lors que leurs effectifs seraient limités pour une même compétence.

Dans le secteur des services à la personne, le dispositif n'est pas applicable aux particuliers employeurs. Toutefois, certains professionnels du secteur auraient souhaité que le secteur des SAP fasse partie, dans son intégralité, du champ dérogatoire.

[12] DARES *« L'emploi dans les TPE en décembre 2009 »*, DARES Analyses n°017 mars 2011.

4) L'amélioration et la généralisation des accords de branche visant à donner aux salariés une couverture complémentaire généralisée en matière de santé et de prévoyance

Cette mesure aura, par construction, un impact financier pour les entreprises aujourd'hui non couvertes par un accord.

Mais, il faut rappeler que la conclusion d'accords de branche en matière de santé et de prévoyance est déjà largement engagée (197 conventions et accords collectifs comportaient des dispositions de protections sociale complémentaire, au 31 décembre 2011[13]).

Pour faciliter la transition, il est souhaitable que les négociateurs des nouveaux accords de branche prévoient une clause qui permettrait, soit le maintien d'accords d'entreprises sui generis, soit un délai pour l'application du nouvel accord de branche.

Les petites entreprises, qui étaient les moins nombreuses à offrir une telle protection complémentaire et qui ont fait connaître leur préoccupation, vont y gagner un surcroît d'attractivité. Elles risquent toutefois d'être confrontées à des difficultés de résiliation ou de renégociation des contrats en cours avec l'organisme avec lequel elles avaient conclu un accord de complémentaire : pendant une certaine durée, il pourrait y avoir chevauchement d'obligations (appliquer le nouvel accord obligatoire de branche tout en devant maintenir l'accord d'entreprise en cours). Il est souhaitable que les organisations professionnelles fournissent à leurs adhérents des informations et des modes opératoires qui permettent d'apporter des réponses adéquates.
Par ailleurs, certains redoutent que les petites mutuelles soient exclues du choix des branches ou des entreprises. Les risques d'une telle exclusion paraissent toutefois limités ; il reste en effet, aux termes du projet de loi, la possibilité de retenir plusieurs organismes de protection, et rien n'interdit à des mutuelles ou des assurances de se grouper pour répondre à un appel d'offres.

En outre au sein des entreprises de moins de 50 salariés, ne disposant pas de délégués syndicaux, il appartiendra à l'employeur, de mettre en œuvre, avant le 1er janvier 2016 et de manière unilatérale une complémentaire santé pour ses salariés. Là encore, le rôle facilitateur des organisations professionnelles sera majeur pour accompagner les plus petits chefs d'entreprises dans ces choix et démarches.

* * *

Le projet de loi de transposition constitue la validation d'un compromis ambitieux et équilibré : il offre ainsi de nombreux gages aux entreprises, en termes de compétitivité et de gestion, et aux salariés, en termes de sécurisation de leurs droits, et l'on peut ainsi en

[13] *Bilan et rapport de la négociation collective en 2011*, édité par le Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

attendre raisonnablement, toute chose égale par ailleurs, une incidence positive sur la compétitivité des entreprises et celle de notre pays.

L'ANI, et donc le projet de loi qui a subi des évolutions rapides du fait de ses modalités d'élaboration et d'ajustement en lien avec le Conseil d'État, étant encore incomplètement connus dans leurs dispositions précises[14], certaines critiques, formulées tant par les syndicats non signataires que par le patronat des TPE et PME notamment, devraient s'atténuer avec le temps, une fois réalisé que les inconvénients, réels pour certaines mesures, avaient sans doute été surestimés ou sont bien compensés par des avantages suffisants. Il apparaît en tout état de cause important d'assurer une communication active sur le projet de loi de sécurisation de l'emploi auprès des entreprises comme des salariés.

En toute hypothèse, cet accord a le grand mérite de rapprocher, selon une voie et des méthodes originales, le droit français des relations sociales de ce qui est déjà pratiqué dans d'autres pays européens, tels que le Danemark ou l'Allemagne. Il renforce donc l'attractivité des entreprises françaises pour les investisseurs comme pour les salariés européens. Il représente également un signal fort pour les observateurs économiques internationaux.

[14] Selon un sondage IFOP réalisé pour Fiducial au mois de février dernier, seuls 37% des dirigeants des TPE avaient pris connaissance de l'accord national interprofessionnel considéré.

Elle permet également de laisser aux entreprises la liberté de mener une politique de protection sociale efficace et adaptée aux besoins et aux attentes de leurs salariés (garanties, prévention…).

4. Quelles garanties supplémentaires mettre en place ?

Même s'il est peu probable qu'une entreprise ne trouve pas d'assureur pour lui proposer une couverture complémentaire santé, les pouvoirs publics veulent bien sûr exclure ce risque.

Pour ce faire, les dispositions suivantes pourraient être introduites dans la loi :

- en cas de recommandation de la branche, le ou les organismes d'assurance recommandés seraient obligés d'accepter d'assurer toute entreprise de la branche, dispositif qui existe déjà dans certains accords de branche ;
- en l'absence de recommandation, un dispositif s'inspirant du Bureau Central de Tarification, qui existe dans le cadre d'assurances obligatoires, pourrait être mis en place. Le Bureau permet à un particulier de satisfaire à une obligation d'assurance alors qu'il a déjà rencontré un refus de la part de plusieurs sociétés d'assurance.
- enfin, pour une entreprise qui connaît des difficultés économiques et qui, de ce fait, ne pourrait plus payer les cotisations santé de ses salariés, l'accord a prévu la mise en place d'un dispositif de solidarité pour tous les organismes assureurs.

***

29. Contribution de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)

CGPME

Mars 2013

POSITION DE LA CGPME SUR LE PROJET DE LOI RELATIF A LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI DEPOSÉ SUR LE BUREAU DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE, NOTAMMENT SOUS L'ANGLE DE LA CORRESPONDANCE AVEC L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

Aux yeux de la CGPME, l'objectif fondamental à rechercher pour le projet de loi est la transcription la plus fidèle possible à l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013.

C'est dans cette optique qu'elle formule les observations suivantes :

■ **La transcription est très proche de l'Accord du 11 Janvier 2013 sur plusieurs points.**

⇨ **C'est le cas notamment en ce qui concerne des articles de l'Accord qui avaient été « inspirés » par la CGPME :**

/ **Article 17 (article 17 de l'ANI)** : création pour l'employeur d'un **délai d'un an** pour « se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise » et **allongement de 45 jours à 90 jours** du délai maximum pour la tenue du 1er tour des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise une fois les effectifs requis atteints en application des dispositions du code du travail.

/ **Article 18 (article 22 de l'ANI)** : **recours direct**, c'est-à-dire sans obligation d'accord de branche étendu ou d'entreprise, **au contrat de travail intermittent** pour les entreprises de moins de 50 salariés de certaines branches professionnelles (fixées par arrêté) (1).

(1) L'ANI visait trois branches professionnelles :
. la branche professionnelle du commerce des articles de sport et équipements de loisirs ;
. la branche professionnelle des organismes de formation ;
. la branche professionnelle des chocolatiers confiseurs.

/ **Article 16** :

- **(article 25 de l'ANI)** : en cas de litige sur la régularité du licenciement, possibilité lors de la phase de conciliation (devant la juridiction prud'homale) de prévoir en cas d'accord entre l'employeur et le salarié le **versement d'une indemnité forfaitaire** dont le montant est déterminé en fonction d'un barème fixé par décret, tenant compte de l'ancienneté du salarié.

- **(article 26 de l'ANI)** : **réduction des délais de prescription** accordés à un salarié lorsqu'il engage une action en justice portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail (délai désormais limité à 24 mois) ou les salaires (délai désormais limité à 36 mois).

  [Toutefois, un dispositif transitoire est prévu pour les procédures en cours.]

/ **Article 7 (article 4b de l'ANI)** : possibilité de minorer (2) les taux des contributions (d'assurance chômage) « en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise ». **Ceci permet de mettre en œuvre la suppression totale des cotisations d'assurance chômage pendant 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés** (3 mois pour les autres entreprises) en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

/ **Article 4 (article 12 de l'ANI)** :

- Cet article prévoit, pour les entreprises de moins de 300 salariés, **les thèmes** des informations figurant dans la **nouvelle base de données économiques et sociales** mise à la disposition du comité d'entreprise et des délégués syndicaux.

Par rapport à l'avant-projet de loi, le texte précise que « le contenu (des informations) est déterminé en Conseil d'Etat **et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés ».**

⇨ Cela paraît plus proche des dispositions de l'ANI dans lequel il était indiqué que le contenu devait être **adapté (au sens de la simplification)** pour les entreprises de moins de 300 salariés.

(2) ou de majorer

/ De plus, **dans l'exposé des motifs** il est précisé que l'article 9 (de l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013) sur le développement de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi « aura des suites opérationnelles par conventionnement avec Pôle emploi ».

■ **Par contre, la transcription suscite de vives interrogations en ce qui concerne d'autres points:**

/ **Article 1 (article 1 de l'ANI)** : *généralisation de la couverture collective obligatoire des salariés en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.*

• La construction de l'article du projet de loi est différente à certains égards de celle de l'article correspondant de l'ANI.

Le projet de loi définit en effet (nouvel article L. 911-7 du Code de la Sécurité Sociale) un « socle minimal » pour ce qui est de la couverture collective obligatoire des salariés en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Ce « socle minimal », qui sera précisé par décret, **va constituer le cadre des négociations** qui s'ouvriront avant le 1er Juin 2013 dans les branches professionnelles où n'existe pas cette couverture au profit des salariés.

C'est aussi ce « socle minimal » qui encadrera le dispositif de couverture que devront mettre en place pour leurs salariés **les entreprises non couvertes par un accord de branche professionnelle** ; cette mise en place se faisant soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur.

• L'ANI, lui, définissait un « panier de soins » **qui était utilisable par les seules entreprises non couvertes par un accord de branche professionnelle ou un accord d'entreprise** et qui devaient donc procéder par décision unilatérale de l'employeur.

Avec cette construction, il y a un risque que les dispositions du décret ne correspondent pas aux dispositions de l'ANI en ce qui concerne le contenu détaillé de la couverture offerte aux salariés, même si l'exposé des motifs du projet de loi (qui n'a pas de valeur juridique contraignante) indique que les principes seront précisés par décret « en déclinant l'Accord National Interprofessionnel ».

⇨ Dès lors, le décret sur le contenu du « socle minimal » devra faire l'objet d'une véritable concertation, approfondie.

• Sur un autre élément, le texte présenté au Conseil des Ministres semble, par rapport à l'avant-projet de loi, se rapprocher quelque peu de l'ANI. En effet, **il précise que « l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture »** alors que dans l'avant-projet de loi, le niveau de la participation de l'employeur (et du salarié) devait être fixé dans le décret, avec toutes les incertitudes liées à la mécanique du décret.

⇨ Il y a là au moins un repère.

• S'agissant des possibilités de désignation ou de recommandation des organismes assureurs dans le cadre des négociations de branches professionnelles, le projet de loi apparaît ambigü et même contradictoire.

En effet, dans la première partie de l'article 1er, il est précisé que « la négociation (de branche professionnelle) examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles **les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix** » tout en précisant « sans méconnaître l'objectif de couverture de l'ensemble des salariés des entreprises de leur branche ».

On peut avoir l'impression que le cadre est fixé dans l'accord de branche professionnelle mais que ce sont les entreprises et elles seules qui choisissent les organismes assureurs.

Par contre, dans la deuxième partie de l'article 1er, l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale (désormais complété) précise : « lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels prévoient la possibilité de mutualisation du risque ou recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer, pour la couverture des risques qu'ils organisent, à un ou plusieurs organismes… ».

Au surplus, l'exposé des motifs du projet de loi (qui n'a, répétons-le, pas de valeur juridique contraignante) évoque à propos de cet article du Code (modifié) **« le cas où une branche choisirait d'identifier un ou plusieurs organismes, sous la forme d'une désignation s'imposant à ses entreprises ou d'une recommandation ».**

⇨ Devant ces données contradictoires ou à tout le moins ambigües, une clarification s'impose. Qu'a voulu exactement l'Exécutif ?

Par contre, les délais, notamment en ce qui concerne la date butoir pour l'obligation de mise en œuvre de la couverture - 1er Janvier 2016 -, figurent bien dans le projet de loi.

En tout état de cause, la CGPME considère que sur cet article, comme sur les autres, le projet de loi doit être aussi proche que possible de l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013.

⇨ En conséquence, elle défend l'idée que le projet de loi doit permettre de faire figurer, notamment dans les accords de branche, une clause de « recommandation ».

/ Article 4 :

- Cet article prévoit la création d'une information-consultation du comité d'entreprise *(donc à partir de 50 salariés)* **sur « l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt compétitivité emploi »** ; les sommes reçues par l'entreprise au titre de ce crédit d'impôt étant « retracées » dans la nouvelle base de données économiques et sociales (mentionnée précédemment).

  De plus, une procédure très lourde est prévue (possibilité de demande d'explication à l'employeur, établissement, en fonction de la réponse, d'un rapport, possibilité de saisir le conseil d'administration ou de surveillance lorsqu'ils existent, …).

- Il prévoit aussi la création, *dans les entreprises de moins de 50 salariés*, d'une information-consultation des délégués du personnel (donc à partir de 11 salariés) **sur les « conditions d'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi ».**

Ces deux mécanismes d'information-consultation ne figuraient pas dans l'Accord du 11 Janvier 2013.

⇨ Il serait hautement souhaitable que ce dispositif d'information-consultation soit allégé en ce qui concerne les entreprises ayant 50 salariés et plus et supprimé dans les entreprises ayant entre 11 et 49 salariés compris.

Il risque en effet, particulièrement dans les petites entreprises, d'alourdir gravement la mise en œuvre du crédit d'impôt compétitivité emploi dont on sait l'importance pour les entreprises françaises, notamment TPE/PME.

/ Article 10 (article 15 de l'ANI) :

Cet article introduit dans le Code du Travail le ***dispositif de mobilité interne*** *prévu dans l'ANI, dispositif qui doit être mis en place dans le cadre d'une négociation.*

Deux remarques doivent être faites à l'égard des dispositions du projet de loi sur ce point :

- **Sur le champ d'application**, si l'on suit le déroulement logique des articles du Code du Travail, la négociation (obligatoire) portant sur cette mobilité interne ne concerne que les entreprises de 300 salariés et plus, comme cela a d'ailleurs été confirmé par le représentant de la Direction Générale du Travail lors de la réunion du Conseil National de l'Emploi tenue le 20 Février dernier.

⇨ Toutefois, le projet de loi présenté au Conseil des Ministres n'ayant pas apporté sur ce point de précisions par rapport à l'avant-projet de loi, **il existe toujours une ambiguïté qu'il serait souhaitable de lever complètement.**

- **Sur la caractérisation du licenciement du salarié refusant l'application du dispositif de mobilité interne** issu de l'accord négocié, une différence majeure existe par rapport à l'ANI.

En effet, dans le projet de loi, le licenciement « **repose sur un motif économique** » et « est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique » alors que dans l'ANI le licenciement était un **licenciement pour motif personnel.**

⇨ Cette nouvelle règle créerait un **alourdissement des procédures** et aurait même un caractère absurde puisque pour déplacer quelqu'un, même pour des distances très courtes, il faudrait, en cas de refus du salarié, s'engager dans la procédure de licenciement individuel pour motif économique.

/ Article 12 (article 18 de l'ANI) :

Les dispositions de l'article 12 du projet de loi ***permettent de donner un cadre juridique « officiel » aux accords de maintien dans l'emploi*** *prévus dans l'ANI.*

Toutefois, en cas de refus du salarié concerné par les dispositions d'un accord de ce type, le licenciement **devra « reposer sur un motif économique et être prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif**

économique et ouvrir droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord ».

⇨ **Ceci est différent des dispositions de l'ANI** qui prévoyaient qu'« en cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail du salarié concerné par les dispositions de l'accord s'analysait en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse était attestée par l'accord et que l'entreprise était exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique ».

⇨ **En ce qui concerne ce dernier point, il apparaît donc nécessaire de revenir à la rédaction de l'ANI.**

30. Contribution du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

Mouvement des Entreprises de France
MEDEF

Paris, le 22 mars 2013

PROJET DE LOI RELATIF A LA SECURISATION DE L'EMPLOI
CONTRIBUTION ECRITE DU MEDEF

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » est l'aboutissement des négociations ouvertes entre les partenaires sociaux, en application des conclusions de la grande conférence sociale de juillet 2012, reprises dans la lettre de cadrage du 7 septembre 2012.

Cet accord répond au double objectif d'améliorer et fluidifier le fonctionnement du marché du travail pour renforcer la compétitivité des entreprises tout en luttant contre la précarité par une amélioration de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels.

Signé par les trois organisations patronales et par trois organisations syndicales de salariés représentatives, il constitue un ensemble équilibré entre les besoins d'adaptation des entreprises et les attentes des salariés en matière de sécurité de l'emploi.

Il permet aux entreprises de gagner en réactivité :

- **en facilitant la gestion des ressources humaines :**

  - par l'instauration de plans de mobilité interne,
  - par le raccourcissement et la sécurisation des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) comportant l'introduction de la notion de délais préfix,
  - par la rationalisation des consultations en matière d'hygiène et de sécurité, dans le cadre de la mise en place d'une instance de coordination ad-hoc, pour

faire appel à une expertise unique lorsque plusieurs établissements sont concernés,

- par l'instauration d'un délai d'un an pour les PME pour appliquer les dispositions sociales résultant des franchissements des seuils de 10 et de 50 salariés,
- par l'expérimentation d'un contrat de travail intermittent dans les entreprises de moins de 50 salariés dans trois secteurs.

- **en donnant aux entreprises les moyens de s'adapter**

  - par la mise en place d'un mécanisme de chômage partiel unique et simplifié,
  - par la création des accords de «maintien dans l'emploi»,
  - par une refonte globale de la procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, comportant deux modalités possibles, soit la négociation d'un accord majoritaire relatif au PSE, soit la possibilité d'homologation administrative des Plans de Sauvegarde de l'Emploi.

- **en sécurisant la rupture du contrat de travail**

  - par une réforme de l'«ordre des licenciements»,
  - par l'ouverture d'une réflexion sur la prévalence des règles de fond sur les règles de forme dans les contentieux de droit du travail,
  - par la facilitation de la conciliation prud'homale,
  - par la réduction des délais de prescription.

Il vise à mieux sécuriser la situation des salariés :

- **en les associant à la compréhension de la stratégie de l'entreprise** aux leviers et contraintes qui la déterminent, et à ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail.

  - par la rationalisation et l'amélioration de la qualité des informations données aux Institutions représentatives du personnel (IRP), notamment au moyen d'une base de données unique,

- par le renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en incluant dans sa négociation les orientations sur le plan de formation.

- **en leur ouvrant de nouveaux droits, en particulier pour faciliter la mobilité,**

  - par la mise en place, d'ici 2016, d'une couverture complémentaire santé,
  - par l'instauration d'un compte personnel de formation,
  - par la mise en œuvre de droits rechargeables à l'assurance chômage
  - par la création d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
  - par la sécurisation juridique du temps partiel,
  - par la facilitation de l'accès au logement,
  - par l'élargissement des conditions d'accès à des dispositifs de sécurisation professionnelle des salariés en CDD (CIF-CDD, accès au CSP),
  - par une association des salariés aux organes de gouvernance des entreprises,
  - par la mise en place d'un dispositif visant à renforcer l'embauche en CDI :
    - mise en place d'une sur-cotisation sur les contrats courts,
    - mise en place d'une exonération temporaire des cotisations d'assurance chômage pour l'embauche en CDI d'une jeune de moins de 26 ans

A l'exception de deux points, que sont l'absence d'interdiction des clauses de désignation obligatoire des organismes assureurs garantissant la couverture complémentaire des frais de santé, et l'absence de prise en compte des représentants des salariés actionnaires pour assurer la représentation des salariés dans les organes de gouvernance des grandes entreprises, le projet de loi respecte globalement l'équilibre de l'accord décrit ci-dessus.

Sur certains points, il apporte des précisions visant à permettre la mise en œuvre pratique des options politiques arrêtées par les signataires de l'accord.

Le Medef est très attaché à ce que ces précisions techniques et juridiques ne créent pas d'ambiguïtés susceptibles de modifier l'esprit ou la lettre des options arrêtées par les signataires de l'accord.

Il forme le vœu, tout en respectant les pouvoirs du Parlement, que celui-ci soit également très attentif au respect de cet équilibre et n'introduise pas des éléments susceptibles de donner lieu à des interprétations contraires à la volonté des signataires de l'accord.

Faire le pari du respect de l'accord, c'est faire le pari de la responsabilité. C'est faire le pari de la poursuite et du développement d'un dialogue social actif et responsable.

A l'inverse, bouleverser l'équilibre de l'accord, tant dans l'esprit que sur le fond, serait prendre le risque de porter un coup durable à un dialogue social qui vient de faire la preuve de sa maturité.

***

31. Contribution de l’Union professionnelle artisanale (UPA)

UPA
Union Professionnelle Artisanale

Note PB/CD n°13.147

Paris, le 11 mars 2013

OBJET : PROJET DE LOI RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI - *CONTRIBUTION DE L'UPA*

Le projet de loi est **la transposition législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013** pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

L'UPA tient à attirer l'attention des parlementaires sur les articles qui auront le plus d'impact sur les entreprises de 'artisanat et du commerce de proximité.

CHAPITRE IER - CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES
Section 1 – de nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

Article 1er du projet de loi
Couverture complémentaire des frais de santé pour tous les salariés

Il fusionne les articles 1er et 2 de l'ANI.

Il prévoit la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé pour tous les salariés et l'amélioration de la portabilité des couvertures santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi.

Le projet de loi laisse 2 mois de plus aux branches professionnelles pour ouvrir les négociations par rapport à ce que prévoyait l'ANI, puisque les branches professionnelles non-couvertes ont jusqu'au 1er juin pour lancer les négociations. Le gouvernement laisse aux entreprises jusqu'au 1er juillet 2014 pour satisfaire à cette nouvelle obligation de complémentaire santé pour les salariés.

Enfin, la date butoir au-delà de laquelle toutes les entreprises devront permettre à leurs salariés de souscrire à une couverture santé collective demeure fixée au 1er janvier 2016.

Le texte énonce sans ambigüité ce que l'ANI proposait : **les partenaires sociaux peuvent, s'ils le souhaitent, recourir à un dispositif de mutualisation.**

L'article 1er est conforme à l'accord et au souhait de l'UPA.

L'UPA est très attachée à ce que le projet de loi confie aux branches professionnelles le soin de définir l'organisme le mieux à même de gérer le dispositif pour les entreprises qu'elles regroupent.

L'UPA y a particulièrement veillé lors de la signature de l'accord du 11 janvier et est particulièrement attachée au maintien de ce dispositif dans la future loi.

Un dispositif mutualisé permettre également d'apporter des réponses concrètes aux problèmes liés à la prévention et à la santé au travail.

▸ *Des conditions de transparences précisées par décret :*

Le projet de loi précise que la **procédure de transparence présidant à un dispositif** de recommandation **ou de désignation** sera définie par décret. Les partenaires sociaux signataires de l'accord ont décidé de constituer au niveau interprofessionnel un groupe de travail paritaire, dont l'objet consistera à définir, dans un délai de 3 mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence.

L'UPA, qui participe au groupe de travail paritaire prévu par l'ANI sera dans un premier temps, attentive au contenu de cette procédure, puis, dans un second temps, à la transposition règlementaire qui en sera faite.

▸ *Un « panier de soins minimum » défini par décret :*

Tout comme pour la procédure transparente de mise en concurrence, un seuil légal minimum de couverture santé sera défini par décret. Les partenaires sociaux avaient défini un « panier de soins minimum » dans l'ANI.

L'UPA s'assurera que le texte réglementaire reprendra cette définition.

Section 2 - De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

Article 7 du projet de loi

Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée (CDD)

Il reprend l'article 4 de l'ANI.

Il permet de prévoir une majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée (CDD).

Il est le fruit d'un compromis : En contrepartie, l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sera exonérée de cotisations d'assurance chômage pendant les quatre premiers mois pour les entreprises de moins de 50 salariés, et pendant les trois premiers mois pour les autres.

Ce principe trouve une première concrétisation dans l'accord du 11 janvier, qui prévoit qu'une sur-cotisation employeur pour les contrats courts s'appliquera au 1er juillet 2013, mise en place par un avenant à l'actuelle convention.

Cette sur-cotisation, s'ajoutant aux 4 points de cotisation actuels, atteindra 3 points pour les CDD de moins d'un mois, 1,5 point pour les CDD compris entre 1 et 3 mois et 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois.

L'UPA souhaite qu'aucun amendement ne vise à modifier l'équilibre trouvé dans l'accord tant sur les CDD concernés que sur les niveaux des taux, au cours des débats parlementaires.

Ce d'autant que cette question relève de la négociation relative à l'assurance chômage.

CHAPITRE II – LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Article 8 du projet de loi

Réforme de la réglementation du travail à temps partiel

Il reprend l'article 11 de l'ANI.

Il fixe pour principe que la **durée minimale** due au temps partiel est de **24 heures** par semaine.

Il crée une **obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel**, afin de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel.

Le projet de texte instaure un « noyau dur » en matière d'encadrement du temps partiel via l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures et d'une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10% minimum dès la première heure, garantissant ainsi aux salariés une durée de travail plus importante à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération.

Un accord collectif de branche pourra, en apportant d'autres contreparties, apporter un certain nombre de dérogations sur le temps de travail et sur la majoration des heures complémentaires, sans pouvoir remettre en cause leur majoration dès la première heure ni prévoir une majoration inférieure à 10%.

Enfin, dans un souci d'offrir la possibilité aux salariés à temps partiel d'augmenter leur temps de travail, tout en permettant à l'employeur d'adapter son organisation en fonction de l'activité, le projet de loi prévoit la création d'un dispositif encadré de complément d'heures.

Celui-ci offre la possibilité, par accord de branche étendu, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés par avenant au contrat

L'UPA souhaite que soient préservées les dérogations à cette durée minimale qui répondent aux besoins de certaines entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité notamment dans les secteurs de l'alimentation et des services

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 du projet de loi

Réduction des délais de prescription

Il reprend l'article 25 de l'ANI visant à faciliter la conciliation prud'homale et l'article 26 de l'ANI visant à réduire les délais de prescription

‣ Faciliter la conciliation prud'homale

En premier lieu, il introduit pour le contentieux des licenciements et dans le but de favoriser ces conciliations, le principe d'une proposition d'accord entre les parties lors du passage devant le bureau de conciliation, proposition qui serait effectuée en référence à un barème d'indemnités tenant compte de l'ancienneté du salarié.

En cas d'accord, il serait mis fin au litige pour les contestations touchant à la procédure et à la cause réelle et sérieuse du licenciement. En revanche, ne sont pas concernées les indemnités de licenciement dues par l'employeur, ni les indemnités liées à des contentieux spécifiques (discrimination, harcèlement, inaptitude).

▸ *Réduire les délais de prescription*

Cet article vise également à réduire les délais de prescription de 5 ans à 24 mois pour une réclamation sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail et à 36 mois pour les demandes de salaire.

Sous réserve de délais spécifiques prévus par le code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat se prescrit par 24 mois à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toutefois, l'article 16 précise que ces délais ne s'appliquent pas pour des actions ne portant pas sur l'exécution du contrat de travail, telles que les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et les actions exercées pour des faits de discrimination de du harcèlement.

Pour l'UPA, ces dispositions doivent être intégralement transposées dans la loi car elles sont de nature à sécuriser les entreprises, notamment les plus petites.

Ainsi, l'UPA considère que la limitation à deux ans, au lieu de cinq, de la période de contestation par le salarié des conditions d'un licenciement est une réelle avancée. Néanmoins il conviendra d'aller beaucoup plus loin dans la sécurisation des employeurs qui sont aujourd'hui constamment à la merci de condamnations exclusivement liées à la forme du licenciement et non aux raisons qui l'ont motivé.

Article 17 du projet de loi

Franchissement des seuils pour la mise en place des IRP

Il reprend l'article 17 de l'ANI.
Il prévoit de retarder les effets du franchissement des seuils légaux en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel (IRP)

En cas de franchissement des seuils de 50 salariés, l'employeur disposerait d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations légales d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Le projet de loi prévoit également, pour les entreprises franchissant le seuil de onze et de 50 salariés de porter, de 45 à 90 jours, le délai entre l'information des salariés par voie d'affichage de l'organisation des élections et la tenue du 1er tour de ces mêmes élections.

Article 18 du projet de loi

Contrat de travail intermittent

Il reprend l'article 22 de l'ANI.

Le projet de loi prévoit, pour les seules entreprises de moins de 50 salariés, appartenant à trois secteurs définis (chocolatiers, commerce d'articles de sports et formation), d'expérimenter, jusqu'au 31 décembre 2014, le recours au contrat de travail intermittent sans obligation de conclure préalablement un accord collectif (de branche ou d'entreprise) mais après information des délégués du personnel. Le contrat de travail intermittent doit expressément stipuler que la rémunération est lissée sur l'année.

En sa qualité de signataire de l'accord, l'UPA est favorable aux articles 17 et 18 du projet de loi.

32. Contribution de M. Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière (FO)

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIERE
141, avenue du Maine – 75680 PARIS Cedex 14
Tel : 01 40 52 82 00 - Fax : 01 40 52 82 02

Paris, le 20 mars 2013

Assemblée Nationale
Monsieur Jean Marc GERMAIN
Rapporteur du projet de loi relatif à
la sécurisation de l'emploi

Monsieur le Rapporteur,

Votre courrier du 8 février nous invite à vous faire parvenir une contribution écrite retraçant l'analyse de FORCE OUVRIERE sur l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi dont il s'inspire.

I) L'ANI DU 11 JANVIER 2013

S'agissant de l'accord national interprofessionnel, FO ne l'a pas signé parce qu'il est non seulement profondément déséquilibré mais aussi parce qu'il comporte des dispositifs attentatoires aux droits sociaux s'agissant de la flexibilité. Par ailleurs, alors que les éléments de flexibilité ont vocation à s'appliquer immédiatement, les éléments dits de sécurité pour les salariés et les emplois sont faibles, pour certains déjà existants et surtout renvoyés à une mise en application ultérieure et parfois soumis à d'autres négociations. Aussi, FO les considère comme non encore acquis, hypothétiques, personne ne pouvant garantir l'aboutissement d'une négociation quelle qu'elle soit.

A travers de très nombreux articles, l'accord confirme la volonté patronale de remettre en cause le code du travail et de faire de la négociation d'entreprise le seul niveau de négociation et de création de la norme. Le patronat a depuis de nombreuses années une volonté de dérégulation de la relation de travail. Pour ce dernier, le lieu de la régularisation doit être l'entreprise et il conteste par ailleurs la capacité d'intervention et de contrôle du juge en le considérant comme illégitime pour apprécier la situation des entreprises, les relations de travail, les causes et motifs des ruptures.

Globalement FO considère que cet accord n'apporte pas les solutions au besoin de sécurisation des salariés et de l'emploi tel qu'évoqué par le document d'orientation. Plus grave encore, nous le considérons comme un élément d'accompagnement du pacte budgétaire européen et de la logique de rigueur – austérité qu'il implique, le social et le droit du travail devenant désormais la variable d'ajustement.

Aussi, sans reprendre l'ensemble du texte, il nous parait important de vous faire part de la lecture que nous faisons de certains articles.

a. La généralisation de la complémentaire santé et l'interdiction des clauses de désignation dans les accords collectifs mettant en place une couverture complémentaire santé :

Dans la mesure où l'ANI fait référence aux entreprises visées à l'article L. 2242-11, FO considère que l'accord ne garantissait pas une généralisation de la complémentaire santé dans toutes les entreprises.

De plus, lorsque l'article 1 de l'ANI précise que les accords devront laisser aux employeurs la liberté de choisir l'organisme assureur, cela revient à interdire les clauses de désignation. Or, FO s'oppose à cette interdiction notamment parce qu'elle :

- restreint la liberté des négociateurs de la branche et le droit à la négociation d'entreprise,
- ne permet d'assurer pas la solidarité entre les entreprises de la branche au regard de leurs caractéristiques socio démographiques : la cotisation sera plus ou moins élevée d'une entreprise à l'autre selon ses caractéristiques,
- aura un effet négatif sur le coût de la cotisation, la mise en place d'action de prévention et le suivi et le pilotage du régime de la branche.

Nous rappelons à cet égard que la clause de désignation d'un opérateur unique, en ce qu'elle permet d'assurer la mission d'intérêt général économique que les partenaires sociaux confient aux régimes, a été reconnue par la Cour de Cassation dans un arrêt du 21 novembre 2012 et par la Cour de Justice de l'Union Européenne dans deux arrêts des 19 septembre 1999 et 3 mars 2011.

b. Les préqualifications de rupture de contrat et l'évitement du caractère collectif des licenciements (art 7,15 et 18) :

Il résulte de l'article 7 sur « le droit à une période de mobilité sécurisée » que la rupture du contrat de travail est dans les cas en démission lorsque le salarie ne revient pas dans l'entreprise a l'issu de la période de mobilité. Le texte revient donc sur une règle jurisprudentielle constante qui veut que « la démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté de la part du salarié » (cass soc 21 mai 1980) et de fait sécurise principalement l'employeur.

L'article 15 va même jusqu'à créer un nouveau type de licenciement pour échapper à l'encadrement collectif des ruptures et aux PSE. En effet, selon cet article, le refus d'une modification du contrat de travail entraine le licenciement pour motif personnel du salarié alors que le motif de la rupture n'est pas inhérent à sa personne puisque la mobilité s'entend selon le texte de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation dans l'entreprise. Et pourtant, malgré le caractère « personnel » du

licenciement, le texte prévoit malgré tout que ce licenciement ouvre droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement de compte personnel.

Dans le cadre de l'article 18 (accord de sauvegarde de l'emploi), le caractère économique de la rupture du contrat des salariés ayant refusé l'application de l'accord (sic) est reconnue mais le texte précise immédiatement que « l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique ». Dès lors si plus de 10 salariés refusent sur une période de 30 jours l'employeur échappe par cette qualification notamment à l'obligation de consulter le comité d'entreprise, d'établir un PSE et s'exonère également de l'obligation légale de reclassement et potentiellement de revitalisation.

c. Temps partiel (article 11) :

Au regard de la mise en place de la durée minimale d'activité de 24 heures, le texte précise dans une note de bas de page pour les salariés déjà embauchés que la demande de passer à un horaire inférieur n'est pas exigée. L'employeur va donc présumer que le salarie veut continuer à faire moins de 24 heures. L'accord instaure donc une présomption par l'employeur de l'expression du salarié.

d. Sécurité juridique des relations de travail (art 24):

Dernière la rédaction de cet article se cache en fait le long débat relatif à la motivation de la lettre de licenciement et aux conséquences de son insuffisance de motivation. Une des propositions patronales était que «l'imprécision de la rédaction de la lettre de licenciement n'équivaut en aucun cas a une absence de motif ». Et l'article 25 de conclure que désormais l'employeur pourra invoquer devant le juge des faits et des éléments qu'il n'a jamais porté à la connaissance du salarié, et donc sur lesquels le salarié n'a pas pu se défendre, le privant ainsi d'un droit fondamental, celui du droit de la défense.

II) LE PROJET DE LOI

Les accords nationaux interprofessionnels nécessitent pour s'appliquer à tous les salariés et employeurs soit l'obtention de l'extension par les services du ministère du travail soit une transcription législative pour les sujets qui relèvent de la loi. Les sujets abordés par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relevant presque tous du domaine de la loi, une intervention législative est nécessaire.

A cet égard, FO tient à rappeler sa position, invariable selon qu'elle signe un accord ou pas, sur le fait que ce sont aux élus de la nation de faire la loi dans une démocratie politique comme la nôtre, le Conseil constitutionnel ayant rappelé en 2000 qu' «il est loisible au législateur de tirer les enseignements des accords collectifs conclus à son instigation en décidant au vu de la teneur desdits accords soit de maintenir les

dispositions légales existantes, soit de les modifier dans un sens conforme, ou non, aux accords».

Nous avons d'ores et déjà identifié des évolutions entre les deux textes que sont l'accord interprofessionnel et le projet de loi, certaines constituant un vrai choix du gouvernement auteur du projet de loi de ne pas suivre à la lettre le contenu de l'ANI.

Il n'en demeure pas moins que nous considérons encore l'actuel projet de loi comme comportant des dispositions destructrices des droits des salariés, portant atteintes à des normes et des principes constitutionnels et internationaux. Il constitue pour FO une régression sociale au prétexte d'un soit disant besoin de plus de flexibilité pour les entreprises.

Or comment avaliser le postulat, dans une période où les ruptures de contrats n'ont jamais été aussi nombreuses et la destruction d'emplois aussi massive que rendre ces ruptures encore plus rapides, plus faciles pour les employeurs, sans contrôle ou presque du juge, sans encadrement collectif permettra d'améliorer l'emploi dans notre pays et de le sécuriser puisque c'est là l'objet du projet de loi.

Sans reprendre chacun des articles du projet de loi, nous ne ferons référence qu'à certains d'autres eux, les plus révélateurs selon nous de la démarche poursuivie.

a. <u>La complémentaire santé et les clauses de désignation (art. 1 du PL)</u>

Les conditions émises pour la licéité des clauses de désignation ont comme conséquences de limiter, d'encadrer le droit de la négociation collective des interlocuteurs sociaux et de mettre en cause le droit à la détermination par les travailleurs de leurs conditions de travail. Les clauses de désignation sont pourtant licites sans condition, au regard de l'article L.420-4 du code du commerce, par dérogation à l'article L. 420-2 qui prohibe les situations de positions dominantes et la pratique anti concurrentielles. Dans ce sens il n'y donc pas lieu de modifier l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

b. <u>L'information consultation des IRP (art.4)</u>

- Les délais de consultation du Comité d'entreprise:

Nous ne pouvons concevoir que le délai minimal de 15 jours de consultation des comités d'entreprise soit un délai suffisant. Comment, dans un délai aussi court, envisager une analyse des informations, la saisine du TGI si ces informations sont insuffisantes, la formulation d'observations à l'employeur puis la réponse motivée de l'employeur à ces observations ? L'absence de suspension du délai combiné au fait qu'à l'expiration du délai, le CE est réputé avoir été consulté imposent au CE de saisir le juge des référés suffisamment en amont pour qu'il rende sa décision avant la fin du délai, soit au minimum 8 jours avant la fin du délai, ce qui signifie dans les 6 jours !

- Le contenu des informations de la base de données :

A la lecture du projet de loi, force est constater qu'il n'y aura plus aucune base légale au contenu de l'information que doit fournir l'employeur au comité d'entreprise. De ce fait, la loi ne détermine plus les principes fondamentaux du droit à l'information du CE, ce qui est contraire à l'article 34 de la Constitution. C'est également un renversement radical de la responsabilité en matière d'information des IRP qui s'opère. Ce sera en effet au CE de trouver l'information pertinente, l'employeur, lui, aura satisfait à son obligation d'information uniquement en ayant abondé la base de données. Or, l'article L.2323-4 du code du travail prévoit toujours une remise d'informations précises, écrites, et transmises par l'employeur en conformité avec ce qu'exige la Directive européenne n°14/2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne qui organise la transmissions de données par l'employeur.

- L'Instance de coordination ad hoc des CHSCT :

A n'en pas douter, les employeurs se saisiront de cette possibilité de mise en place d'une instance unique dans le but de faire baisser les coûts d'expertise et de gagner du temps en cas de réorganisation de l'entreprise impactant les conditions de travail. Or, s'agissant d'expertises techniques, sur les conditions de travail et la santé et la sécurité des travailleurs celles-ci doivent continuer à se décider et à être réalisées site par site au regard de l'impact du projet de réorganisation de l'entreprise sur les conditions de travail des salariés, établissement par établissement, et dans des délais permettant notamment aux experts de rencontrer tous les salariés impactés par les réorganisations et restructurations.

Quant au financement de l'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, pour laquelle on demande à ce que le CE en finance 20 % sur son budget de fonctionnement, il nous apparaît que la seule motivation est de dissuader les comités d'entreprise de demander une expertise ce qui impactera la capacité de donner un avis éclairé.

c. Le temps partiel (art. 8)

La mise en place de la durée minimale d'activité ne peut malheureusement pas être qualifiée de mesure d'ordre public social absolu étant données toutes les possibilités pour les employeurs d'y échapper. Ainsi, la possibilité ouverte à la dérogation à la durée de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié, est une des failles qui rendra le dispositif inopérant, dans la mesure où les employeurs feront de ce courrier une condition de l'embauche ou de la poursuite du contrat. Il en est de même s'agissant de l'application au contrat de travail à temps partiel en cours au moment de la publication de la loi.

Se pose également la question du motif ayant prévalu à l'exclusion des jeunes étudiants de moins de 26 ans de cette durée minimale d'activité. Alors que les jeunes et notamment les étudiants sont surreprésentés en termes de précarité d'emploi et de pauvreté, les voilà d'office exclus d'un dispositif qui leur aurait été utile.

De plus, l'instauration des compléments d'heures par avenant sera, selon FO, un nouveau dispositif de flexibilité extrême à la main des employeurs qui feront varier à leurs guises et quasi indéfiniment la durée du travail des salariés, les privant ainsi de la majoration obligatoire des heures réalisées au-delà de la base horaire du contrat initial.

d. Les accords de mobilité interne (art. 10)

La rédaction actuelle nous interroge en premier lieu sur la volonté des auteurs du texte de faire de ce sujet un nouveau thème de négociation triennale obligatoire, dans toutes les entreprises.

Par ailleurs, FO considère que des différences entre salariés naîtront nécessairement du fait que les conditions de la mobilité sont négociées au sein de chaque entreprise, ne sont justifiées par aucun motif d'intérêt général et, ne sont, de surcroît pas en rapport direct avec l'objet de la loi qui est de sécuriser les emplois et les parcours professionnels. Cet article nous parait dès lors contraire au principe d'égalité tel qu'il émane des articles 1 et 6 de la Déclaration de 1789. De plus, selon le texte les accords de mobilité devraient notamment comporter « des mesures visant à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ». Or, il n'appartient pas aux interlocuteurs sociaux dans le cadre d'un accord, mais au seul législateur en vertu de l'article 34, de procéder à la conciliation de principes ou de droits dont l'un au moins – le droit à la vie privée et familiale – a valeur constitutionnelle (article 34 de la Constitution et du droit à une vie familiale normale).

Le texte a fait le choix que la rupture du contrat de travail s'analyse comme la conséquence du refus du salarié de se voir appliquer l'accord alors même que le texte n'apporte aucune garantie sur les salariés qui seront visés par une application de l'accord. Ce type d'accord permettra aux employeurs de licencier certains salariés sans avoir à respecter les critères d'ordre de licenciement qui permettent de s'assurer d'un minimum d'objectivité.

Par ailleurs, l'article L.2242-23 analyse le licenciement comme « reposant » sur un motif économique mais exonère les employeurs de respecter la procédure pour licenciements collectifs si plusieurs salariés sont concernés ce qui est contraire avec la Directive de l'Union européenne sur les licenciements collectifs (Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998). Cette dernière donne une définition du licenciement collectif en fonction d'un nombre de licenciements économiques et précise que, si ce chiffre est atteint, il n'y a aucun moyen de s'exonérer des obligations de la directive qui prévoit notamment des règles information consultation et de procédures spécifiques.

La directive précise par ailleurs que sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.

De plus, le fait que l'accord « s'applique au contrat de travail » apparaît comme contraire à la liberté contractuelle et à la force obligatoire des contrats légalement formés entre les parties. Aucun motif d'intérêt général ne peut être mis en avant pour justifier cette atteinte, les accords étant négociés entreprise par entreprise sur des bases différentes dans chacune d'elle.

e. Les accords compétitivité emploi (art. 12)

L'instauration d'un tel dispositif, dans les conditions énoncées, a pour conséquence de refonder entièrement la construction et la hiérarchie des normes sociales, de faire porter le risque de l'entreprise et ses conséquences sur les salariés, d'échapper à la réglementation protectrice sur les licenciements collectifs le tout en exonérant les entreprises du moindre engagement intangible de maintien de l'emploi, l'employeur ayant la possibilité de saisir le juge en vue de suspendre l'accord et ses obligations alors que les licenciements qui ont été opérés, eux, ne seront pas suspendus.

Le fait que le licenciement soit prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel apparaît comme vraisemblablement contraire à la Directive de l'Union européenne sur les licenciements collectifs 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 (cf. observation article 10). Par ailleurs, la rédaction de cet article semble vouloir exclure le contrôle du juge sur le motif du licenciement et instaure une sorte de présomption de motif économique ce qui est en contradiction avec de nombreux textes internationaux et européens en ce qu'ils garantissent un droit à un procès équitable, le droit des travailleurs à une protection contre tout licenciement injustifié, qui reconnaît au travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement injustifié un droit de recours devant un tribunal ou tout autre organe impartial, ou qui exige expressément que l'organe saisi soit habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement.

f. Procédure de licenciements économiques collectifs (art. 13)

Plus de treize pages du projet de loi sont consacrées à la refonte des procédures de licenciements collectifs pour motif économique alors que la seule « nouveauté » de cet article réside dans la mise en place de délais restreints et impératifs en matière de consultation, d'expertise et de recours au juge.

Concernant l'intervention de l'autorité administrative, s'agissant de l'homologation ou de la validation, ce contrôle ne pourra être efficace que si les agents qui en ont la charge disposent de beaucoup plus de temps.

Par ailleurs, le contrôle doit pouvoir également porter sur l'existence de la cause économique justifiant le recours à l'accord ou au document unilatéral. En effet, dès lors que l'employeur envisage d'activer les dispositifs du chapitre du code du travail relatifs au licenciement économique, un des premiers éléments du contrôle serait d'apprécier si la situation de l'employeur le justifie et cela à travers un contrôle sur la réalité du motif économique justifiant la procédure engagée.

S'agissant de la compétence des tribunaux administratifs dans le cadre d'un bloc de compétence, il s'agissait d'une demande du patronat dans le cadre de la négociation interprofessionnelle auquel il a finalement renoncé sous la pression de toutes les organisations syndicales. Aussi nous avons été surpris de voir réapparaitre ce sujet dans le projet de loi, d'autant que le choix opéré de dessaisir le tribunal administratif s'il ne s'est pas prononcé dans les 3 mois entraîne tout à la fois un déni de justice, et une perte de chance pour le salarié de voir un tribunal se prononcer en premier ressort et peut s'avérer contraire notamment à l'article 6 de la directive 98/59 sur les licenciements collectifs qui précise que les Etats doivent veiller à ce que les travailleurs disposent de procédures aux fins de faire respecter les obligations prévues par elle.

g. La conciliation et la prescription (art 16)

Favoriser la conciliation est une des revendications de Force Ouvrière. Pour ce faire, nous considérons qu'il est nécessaire de sanctionner le défaut de présence d'une des parties à l'audience par la perte du procès. En effet, pour avoir ne serait-ce qu'une chance de concilier encore faut-il être deux.

Or, le principe d'une indemnité forfaitaire qui a été retenu, outre le fait qu'il ne sera pas efficace au regard de l'objectif poursuivi, semble contrevenir à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT obligeant le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. Par ailleurs, cette barêmisation forfaitaire cantonne l'office du juge à un simple enregistrement or le préjudice du salarié ne dépend pas seulement de son ancienneté. Ainsi l'office du juge et les principes du procès équitables sont écornés et à terme, le risque est aussi que le barème devienne une référence également en bureau de jugement.

S'agissant de la réduction des délais prévue à l'article 16 du projet de loi nous nous interrogeons sur son intérêt dans le cadre du texte dont l'objet de sécuriser l'emploi. Il nous semble qu'il s'agit surtout de sécuriser les employeurs au détriment d'un droit fondamental des salariés qui est de faire valoir leurs droits par la voie judiciaire. En obligeant les salariés à agir pendant l'exécution de son contrat de travail pour éviter la prescription, le projet de loi aboutira inévitablement au fait que certains salariés renonceront à faire valoir leur droits, étant encore sous la subordination juridique de leurs employeurs, et craignant qu'une action en justice n'emporte des conséquences négatives sur leurs conditions de travail.

h. Dialogue social et CDI intermittent (art.17 et 18)

A l'heure où le gouvernement envisage une constitutionnalisation du dialogue social nous ne pouvons que constater que ces deux articles entendent diminuer la portée du dialogue social et du cadre collectif issu de la négociation en organisation un délai supplémentaire d'un an à la mise en place du dialogue dans les entreprises (art. 17) et en organisant une éviction de l'exigence d'accord collectif s'agissant du recours au CDI intermittent (art18). Sur ce point également, en laissant aux seuls employeurs le soin d'apprécier les emplois qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et non travaillées, le projet de loi a fait le choix de la flexibilité à outrance et sans contrôle dans les secteurs qui seront retenus par décret.

Je vous souhaite une bonne réception de cette contribution qui, je l'espère, pourra éclairer les travaux de la commission des affaires sociales. Vous l'avez compris, les éléments les plus inacceptables pour FORCE OUVRIERE portent sur l'accentuation de la flexibilité, ce qui justifie notre demande de retrait de ce projet de loi.

Pour notre organisation, non signataire de l'ANI, il est important que nos positions sur celui-ci comme sur le projet de loi soient porté à la connaissance des parlementaires et à fortiori aux membres de la commission des affaires sociales.

Veuillez agréer, Monsieur le rapporteur, l'expression de toute ma considération.

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général

33. Contribution de l’Association des régions de France

ASSOCIATION DES RÉGIONS DE FRANCE

21/03/13

Contribution ARF sur le projet de loi de transcription de l'ANI

1) L'ARF souhaite que le volet formation initiale différée du compte personnel de formation puisse être réintégré dans la loi. Cela ne préjuge pas à ce stade de l'organisation précise du qui fait quoi mais acte le principe que le compte dispose bien de deux étages : la formation initiale différée et la formation tout au long de la vie.
Ce nouveau droit concernant la formation initiale différée serait octroyé sous forme d'un quota d'heures de formation et serait uniquement monétisable sur le service public régional de la formation professionnelle. Il devrait être assorti de garanties collectives.
Les modalités précises seront définies à l'issue des négociations qui vont s'engager.

Proposition d'amendement
Article 2 - partie I
Modifier l'article comme suit :

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès sa sortie de la formation initiale, d'un compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi.

2) L'ARF souhaite que la loi introduise l'idée d'une conférence des financeurs au niveau régional pour bien articuler les différents dispositifs et notamment les deux volets du compte personnel de formation.
Tous les partenaires sociaux, employeurs et salariés, sont d'accord sur le principe avec cette proposition. Cependant, Ils doivent encore se mettre au clair entre eux sur la façon dont ils vont s'organiser au niveau régional et sur leur instance politique représentative compte tenu des différentes approches nécessaires : inter-professionnel, branches, territoire….
Il faut donc que la loi en acte le principe sans entrer dans le détail de l'organisation.

Proposition d'amendement

Article 2- Ajouter une partie III

Afin de favoriser la complémentarité des stratégies et des financements pour la mise en place du compte personnel de formation, une conférence des financeurs regroupant le Préfet, le Président du conseil régional et l'organe représentatif des partenaires sociaux (représentant des employeurs et des salariés) est mise en place au niveau régional.
Elle peut être une émanation du CCREFP.

34. Contribution de la Fédération française des associations d’actionnaires salariés et anciens salariés (FAS)

FAS
Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés

Neuilly-sur-Seine, le 4 mars 2013

Monsieur le Président de la République
Palais de l'Elysée
55 et 57 rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 Paris

Monsieur le Président de la République,

Vous avez récemment évoqué la nécessité de redynamiser l'actionnariat salarié dans les entreprises françaises.

Avec 3,7 millions de salariés et anciens salariés actionnaires dans ses entreprises, la France se place au premier rang de l'actionnariat salarié en Europe. La FAS, son représentant en France, partage ainsi votre préoccupation, car :

- l'actionnariat salarié constitue un atout pour l'économie en procurant aux entreprises qui l'encouragent un financement de long terme, résistant aux aléas des marchés financiers ;
- il favorise le dialogue social, en améliorant l'information donnée aux salariés sur la situation économique et les perspectives de leur entreprise, en particulier quand un représentant des salariés actionnaires participe aux organes de gouvernance.

Dans les entreprises qui l'encouragent, il est un facteur de plus forte motivation et de plus forte cohésion sociale, notamment quand une part significative des salariés travaillent hors de France, et par là même de meilleure compétitivité. En cas d'OPA ou d'OPE, le passé a montré qu'il pouvait être un facteur décisif de protection de l'entreprise contre des opérations hostiles.

Dans le plan d'action qu'elle a déposé en décembre dernier devant le Parlement Européen, la Commission Européenne indique qu'elle « prendra toutes les mesures propres à encourager l'actionnariat des salariés dans toute l'Europe ». Il nous paraît important que la France conserve un rôle moteur et une place de premier plan dans ce domaine, dont les enjeux sont à la fois économiques et sociaux.

A cet effet, la FAS propose qu'un **groupe de travail « Actionnariat Salarié »** soit mis en place sous l'égide du gouvernement, pour définir les axes et les moyens de sa « redynamisation », en s'inscrivant dans la perspective du développement de l'épargne de long terme au service du financement des entreprises, y compris de moyennes ou petites tailles.

La FAS pourrait participer à ce groupe de travail, dont l'objet serait de proposer des mesures concrètes dans les prochains mois.

Par ailleurs, la FAS attache une importance toute particulière à la gouvernance des entreprises et à la présence de salariés dans les conseils d'administration. Elle considère que les dispositions annoncées du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi concernant la gouvernance des sociétés de plus de 5 000 salariés en France, ou 10 000 salariés dans le monde, devrait contribuer à un dialogue social plus constructif. **Elle apporte son plein soutien aux objectifs de ce projet.**

Cependant, il lui apparaît important que les modalités de cette réforme majeure prévoient également **l'entrée dans les conseils d'administration ou de surveillance, aux côtés des administrateurs salariés, de représentants des salariés actionnaires dans les entreprises qui ont mis en place un actionnariat salarié.** Connaissant bien leur entreprise, dans laquelle ils sont engagés par leur travail et par leur patrimoine – y investissant souvent une partie de leur épargne à long terme –, ils sont soucieux de sa pérennité ainsi que de son développement. Ils font en général preuve d'une vision conciliant les préoccupations stratégiques et la prise en compte des intérêts des salariés, actionnaires ou non, dans la durée.

C'est pourquoi, la FAS propose qu'un poste d'administrateur au moins soit réservé aux salariés actionnaires, dès lors que les salariés sont représentés au conseil d'administration, ou de surveillance, et qu'il existe un actionnariat salarié individuel ou collectif dans l'entreprise.

L'examen par le Parlement du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi peut être l'occasion de le compléter de façon à assurer une gouvernance plus juste, à travers la représentation dans ces conseils de ceux qui, en France et de plus en plus fréquemment hors de France, apportent à l'entreprise leur travail et leur épargne.

Cette mesure devrait permettre de restaurer rapidement la confiance des actionnaires salariés et les inciter à contribuer à l'augmentation des fonds propres des entreprises, y compris les PME et ETI.

Espérant que vous voudrez bien accorder à notre démarche et nos propositions une attention bienveillante, nous sollicitons la faveur de pouvoir les présenter et défendre de vive voix auprès de celui de vos collaborateurs que vous voudrez nous désigner.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur le Président de la République, l'expression de notre très haute considération et profond respect.

Philippe LEPINAY
Président de la FAS

Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés
45, rue de Villiers 92526 Neuilly-sur-Seine
contact@fas.asso.fr / www.fas.asso.fr

35. Contribution de la Mutuelle Intériale

Paris, Le 15 mars 2013

Contribution du Président de la Mutuelle Intériale auprès du rapporteur de la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale sur l'article 1 du projet de loi « sécurisation de l'emploi » transposant l'ANI du 11 janvier 2013

La Mutuelle Intériale est **une mutuelle de référence de la Fonction Publique Territoriale et la première mutuelle du Ministère de l'Intérieur**. Elle est issue de la fusion, en 2009, de trois mutuelles historiques de la fonction publique, la MGPAT (Mutuelle générale des préfectures et de l'administration territoriale), la MMI (Mutuelle du ministère de l'Intérieur) et la SMPPN (Société mutualiste du personnel de la Police nationale) qui se sont unies pour constituer une nouvelle force dans le mouvement mutualiste de la Fonction Publique. La Mutuelle Intériale représente 430 000 personnes protégées, et appartient au groupe Intériale, première Union Mutualiste de Groupe créée en France en 2010.

■ Le président de la Mutuelle Intériale, Pascal Beaubat, remercie le rapporteur de la Commission des Affaires sociales sur le projet de loi « sécurisation de l'emploi », Monsieur le Député, Jean-Marc Germain, et ses collègues les députés, Fanélie Carrey Comte et Gérard Sébaoun, d'avoir permis à la Mutuelle Intériale, membre du groupe Intériale, d'exposer à la représentation nationale les différentes suggestions que nous inspirent les dispositions de ce projet de loi contenues dans son article 1, relatif à la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé et qui sont détaillées ci-après.

I/ Un accord qui crée des opportunités réelles d'amélioration de l'accès aux soins pour les salariés du secteur privé

■ Cet accord est un véritable catalyseur et un indéniable accélérateur pour l'ensemble des organismes de protection sociale et pour les pouvoirs publics, dans la nécessaire prise de conscience que l'accès de chacun à une complémentaire santé est bien la clé de l'accès aux soins. Il va permettre, et chacun doit s'en réjouir, de proposer une couverture complémentaire

santé à près de 400 000 de nos concitoyens, salariés du secteur privé, qui en sont aujourd'hui dépourvus.

Cet accord crée pour la première fois un droit opposable à chaque salarié du secteur privé à bénéficier d'une complémentaire santé collective dès le 1er janvier 2016.

Le projet de loi de transposition de l'accord prévoit également un panier de soins minimum pour les prestations garanties dans le cadre des futurs contrats collectifs, associé à une prise en charge par l'employeur d'un minimum de 50% du coût du contrat.

Enfin cet accord résulte d'une discussion et d'un débat entre partenaires sociaux, ce qui ne peut que favoriser son assimilation par les salariés concernés. C'est un véritable progrès dans le cadre de notre démocratie sociale, surtout dans le contexte européen actuel.

Cet accord s'inscrit également dans les tendances lourdes de ces dernières années qui favorisent le développement d'une couverture complémentaire santé universelle aidée :

-Encadrement des sorties de groupe Loi Evin 1989 ;

-Création de la CMU-C en 2000 ;

- Exonérations des contrats collectifs obligatoires en 2003 ;

-Création du contrat responsable en 2004 ;

-Création de l'ACS en 2005 ;

-Portabilité des droits santé et prévoyance en 2010 ;

C'est un axe indéniable d'amélioration de la santé et de la protection sociale de nos concitoyens.

■ Mais cet accord n'est pas un aboutissement. Il n'est qu'une étape, dans le processus de généralisation de la complémentaire santé à tous nos concitoyens, annoncé par le Président de la République au congrès national de la Fédération nationale de la mutualité française de Nice, en octobre 2012, et réaffirmé solennellement le 8 février 2013 par le Premier Ministre dans son discours fondateur sur la stratégie nationale de santé.

II/ Cet accord doit donc être étendu aux autres catégories de la population française et il convient d'en limiter certains risques

Faute de généralisation, cet accord peut fragiliser notre cohésion sociale

En effet, aujourd'hui les dispositions de l'accord national interprofessionnel traduites dans l'article 1 du projet de loi de sécurisation de l'emploi ne concernent que les seuls salariés du secteur privé.

Par ailleurs, contrairement à certains commentaires, ces dispositions visent moins une extension de la couverture complémentaire de ces salariés, qu'un basculement de contrats individuels en contrats collectifs.

Il faut donc veiller à ce que ce mouvement impulsé, encore une fois à juste titre au bénéfice des salariés du secteur privé, puisse être généralisé aux autres catégories de la population française, en particulier aux 4 millions de nos concitoyens, qui souvent faute de moyens financiers n'ont pas de couverture complémentaire santé. Ce sont majoritairement des jeunes, des retraités, des inactifs ou des personnes en situation de rupture personnelle ou professionnelle.

Il convient de se mobiliser pour que la solidarité puisse s'appliquer en priorité à ces publics, pour qui la question de l'accès au soin se pose avec le plus d'acuité.

Par ailleurs, le principe d'équité entre tous les citoyens au regard de leur protection sociale mérite aussi que les pouvoirs publics examinent avec attention la question de l'aide à la mutualisation des agents de la fonction publique.

En effet, depuis 2010, le point d'indice des fonctionnaires est gelé, ce qui entraîne une détérioration sensible de leur pouvoir d'achat. L'aide à la mutualisation en santé serait un signal fort adressé à cette catégorie de la population active, qui n'est pas concernée par cet accord. Le renouvellement du processus de référencement des organismes de protection sociale complémentaire par l'Etat dès 2015, pourrait être l'occasion de rétablir cette équité de traitement entre tous les actifs, avec la mise en œuvre de mécanismes d'aide à la mutualisation des fonctionnaires qui s'appuient certes sur la participation de l'employeur mais aussi sur le principe de solidarité intergénérationnelle.

Dans l'immédiat, il convient de veiller également à ce que certains adhérents en santé et prévoyance, ce qui est le cas de la plupart des fonctionnaires que nous protégeons, ne soient pas pénalisés par des migrations obligatoires sur des contrats collectifs d'entreprise, auxquels adhéreraient leur conjoint ayant-droit, adhésion qui de facto ne leur permettrait plus d'être couvert sur le risque prévoyance.

Il est donc important de veiller, à ce que cet accord, n'induise pas des conséquences sur les contrats individuels et collectifs facultatifs des agents de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique Hospitalière et de la fonction publique Territoriale, déstructurant par les démissions qu'elles pourraient provoquer le modèle de solidarité inter-catégoriel et intergénérationnel porté par les mutuelles de fonctionnaires.

En effet, aujourd'hui, les agents de la fonction publique, peuvent en cas de maladies de longue durée, d'accident du travail ou d'incapacité temporaire de travail, se retrouver rapidement sans maintien de leur prime, et à demi-traitement.

Pour limiter ces risques, la Mutuelle Intériale assure le risque prévoyance de nos adhérents fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur et des collectivités territoriales, et cette couverture est souvent comprise dans le cadre des contrats complémentaire santé.

Aussi, nous souhaiterions que le Parlement puisse clarifier les mécanismes qui permettront aux fonctionnaires adhérents mutualistes de la fonction publique, de continuer à bénéficier des garanties adaptées à leur statut et aux spécificités de leurs métiers.

En effet, il ne serait pas logique et rationnel de rattacher à des contrats collectifs obligatoires dédiés à des salariés du secteur privé, des agents de la fonction publique, qui du fait de leur statut, et des spécificités de leur activité, n'obéissent pas aux mêmes règles de protection sociale du régime de base de l'assurance maladie.

Aussi, Il apparaît souhaitable que le projet de loi précise clairement que les ayants-droits des salariés concernés par les accords collectifs obligatoires, pourront bénéficier d'exemption d'affiliation à ces contrats, comme le prévoient déjà le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009.

Fragilisation des recettes de l'assurance maladie

Cet accord sur l'extension de la complémentaire santé collective à tous les salariés va également engendrer des impacts budgétaires significatifs pour les finances publiques de notre pays et en particulier pour les comptes de l'Assurance maladie.

En effet, la Cour des comptes dans son rapport sur la sécurité sociale de septembre 2011, avait déjà jugé que le montant des aides dont bénéficient les employeurs et les salariés au titre des contrats complémentaires santé, hors déductibilité de l'impôt sur les sociétés, est estimé à 2,9 milliards d'euros : 2,3 milliard d'euros d'exemptions de cotisations sociales et 600 millions d'euros de réduction d'impôt sur le revenu.

Le coût global pour les finances publiques de ce dispositif était à l'époque chiffrée par la Cour des comptes à 4,3 milliards d'euros.

L'accord ANI du 11 janvier alourdirait ce coût d'un montant proche de 2 milliards d'euros supplémentaire. Cela va générer des recettes en moins pour le budget de l'Assurance maladie. L'étude d'impact du projet de loi évalue le coût pour l'Assurance maladie dans une fourchette de 300 à 430 millions d'euros.

Il ne faudrait pas que ces baisses de recettes du budget de l'assurance maladie, compromettent la réalisation de l'engagement du Président de la République de réaménager la fiscalité des contrats santé solidaires et responsables, afin de réduire les effets pervers de l'augmentation massive de la taxe spéciale sur les conventions d'assurances (TSCA) réalisée en 2011.

Renforcement du processus de segmentation des risques santé

Enfin, cet accord contribue à accentuer la segmentation des risques santé.

Le risque actuariel, généré par cet accord, va conférer aux organismes retenus pour gérer ces contrats collectifs obligatoires d'entreprises, les « bons risques » au détriment des autres

organismes, qui devront gérer des risques plus lourds en termes de consommation prestation santé.

Là encore, cette situation avait été mise en lumière par la Cour des comptes, qui indiquait que les primes étaient en moyenne plus élevées sur les contrats individuels par rapport aux contrats collectifs et que cela s'expliquait notamment par une différence significative de la structure d'âge des populations couvertes par ces deux types de contrats, les personnes âgées étant davantage concernées par les contrats individuels.

Comme l'a rappelé à juste titre, Etienne Caniard, Président de la Fédération nationale de la Mutualité Française, aujourd'hui le vrai sujet c'est celui de la nécessaire régulation de notre système de santé.

La régulation des complémentaire santé doit reposer sur deux piliers : le premier pilier c'est l'organisation interne du marché de la complémentaire santé, car aujourd'hui sous les effets d'une concurrence mal organisée, la complémentaire santé est de plus en plus segmentée, ce qui limite la solidarité horizontale.

Le second pilier c'est celui de l'action des complémentaires santé qui doit devenir une réelle aide à la régulation sur l'offre de soins.

Le rôle des complémentaire n'est pas uniquement de solvabiliser la demande de soins sans jamais s'interroger sur la légitimité de cette consommation, ni se questionner sur la qualité des soins et de leurs tarifs.

On voit bien qu'aujourd'hui les contrats collectifs d'entreprises ont contribué largement à prendre en charge les dépassements d'honoraires des professionnels de santé, qui ont mécaniquement réduit les taux de remboursement effectifs.

Il ne faudrait pas que demain cet accord conduise à accroître cette tendance.

Renforcer les conditions de transparence d'attribution des marchés dans le cadre des accords de branche ou d'entreprises.

L'article 1er du projet de loi prévoit des conditions de transparence dans la mise en concurrence des organismes qui seront amenés à proposer des offres pour ces contrats collectifs. Le projet de loi précise que ces modalités seront définies par un décret. Nous souhaiterions que ces modalités fassent l'objet d'un débat dès à présent devant la représentation nationale, afin que les règles du droit de la concurrence soient pleinement respectées dans ce marché de l'assurance santé, qui doit être soumis aux mêmes règles de transparence que les marchés publics par exemple.

Il conviendrait notamment que les débats parlementaires puissent insister sur les points qui sont cités dans l'étude d'impact du projet de loi, notamment concernant le groupe de travail qui doit être mis en place par les partenaires sociaux pour formuler des propositions qui devront nourrir le contenu du décret qui détaillera les règles pouvant figurer dans la procédure d'appel d'offre.

A ce sujet, l'étude d'impact du projet de loi détaille des exemples de ce que pourraient être ces règles :

- Une publicité préalable obligatoire ;
- Des modalités garantissant un consentement éclairé des partenaires sociaux lors de la désignation ou de la recommandation (formations techniques, recours à des experts…) ;
- Des règles en matière de conflits d'intérêts (partenaires sociaux exerçant un mandat ou ayant un lien avec l'organisme assureur candidat) ;
- Des modalités de suivi du régime en cours de contrat.

Il nous semble important que le législateur formalise cet engagement dans le texte du projet de loi.

Il est en effet nécessaire d'établir des règles d'attribution des appels d'offre conformes à la législation européenne sur le droit de la concurrence : interdiction des ententes, interdiction de la vente à perte notamment. La protection sociale complémentaire et en particulier l'assurance complémentaire santé, même si elle est proposée par des acteurs de natures différentes (Mutuelles, Assureurs, Institutions de prévoyance) reste un marché et doit donc à ce titre, être soumise à des règles de saine et loyale concurrence.

C'est à cette condition que pourront être levées les ambiguïtés sur les risques de non respect du droit de la concurrence, liés au choix de la clause de désignation.

La stratégie nationale de santé, véritable lieu du débat sur les contours de la protection sociale complémentaire de nos concitoyens

C'est donc bien au Parlement et au gouvernement dans le cadre de la future stratégie nationale de santé, que reviendra la responsabilité, nous l'espérons dans un avenir très proche de recentrer le débat sur la protection sociale de nos concitoyens.

Ce débat qui sera porté par la Ministre de la Santé, Marisol Touraine, en concertation, nous l'espérons, avec tous les acteurs de la protection sociale devra permettre à notre sens de répondre à quatre problématiques qui structurent aujourd'hui les enjeux de notre système de protection sociale :

-la nécessaire équité de tous nos concitoyens devant l'aide à la mutualisation ;

-la refonte des critères d'éligibilité des contrats solidaires et responsables assorti d'une refonte de la fiscalité applicable à ces contrats ;

-la mise en œuvre de véritables mécanismes de régulation du système de santé sans porter atteinte à ces mécanismes par un appauvrissement des marges de manœuvre par manque de financement ;

-le renforcement des actions de prévention et de gestion du risque par les organismes complémentaire de l'assurance maladie.