



Dossier de presse

JUIN 2013

Loi sur la sécurisation de l'emploi

contact presse : cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr

Tél. 01 49 55 31 02

Sommaire



Les origines du texte page 3

- De la grande conférence à la loi page 3
- De l'accord au projet de loi page 5
- Le travail des parlementaires page 6

Les apports de la loi page 7

**L'entrée en vigueur
des différents textes** page 10

La loi en quelques mots clés page 12

Les origines du texte

De la grande conférence sociale à la loi sur la sécurisation de l'emploi



Les 9-10 juillet 2012, la grande conférence sociale est un moment fondateur pour une année de réformes par la négociation. Le Président de la République fixe le cap : « *mobiliser les forces vives de notre pays vers des solutions nouvelles pour l'emploi* ».

Michel Sapin résume la démarche dès **le 11 juillet** : « *une méthode à la française de dialogue social* » qui combine démocratie sociale et démocratie politique.

La feuille de route sociale publiée à l'issue de la grande conférence trace le cap de la négociation sur la sécurisation de l'emploi, dont les contours ont été dessinés à la table ronde sur l'emploi. Tous les éléments sont déjà présents :

« Le Gouvernement invite les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi, comportant :

- un volet d'anticipation des évolutions de l'activité passant par un renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, associée à une information loyale et transparente des représentants du personnel ; [...]

- un volet relatif à l'accompagnement des mutations économiques, en vue de se doter par le dialogue social de leviers plus efficaces de maintien de l'emploi et de l'activité dans les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles [...], d'améliorer et de sécuriser juridiquement les procédures de licenciements collectifs, d'encadrer les licenciements manifestement abusifs et les obligations liées à des projets de fermeture de sites rentables ;

- un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché du travail (contrats précaires, temps partiel voire très partiel subi,...) [...] ».

Le Gouvernement adresse **le 7 septembre** un document d'orientation aux partenaires sociaux, les engageant à rechercher un accord « gagnant-gagnant », autour de quatre 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 de l'emploi face aux aléas conjoncturels*
- *Améliorer les procédures de licenciements collectifs*

Compte-tenu de la gravité de la situation de l'emploi, le Gouvernement propose que tous les efforts soient faits pour parvenir à un accord avant la **fin de l'année 2012**.

La négociation prend forme mais malgré de nombreuses séances ne peut aboutir en fin d'année. **Le 17 décembre**, Michel Sapin rappelle les attentes du Gouvernement « *Nous ne voulons pas d'un accord insipide, nous voulons un accord qui ait des conséquences profondes pour la société et pour le fonctionnement des entreprises* ».

Après une dernière séance intense de négociations **les 10 et 11 janvier**, trois syndicats (CFDT, CFTC, CGC) et trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) s'accordent.

L'accord sur la sécurisation de l'emploi restera « l'accord du 11 janvier ».

Le Président de la République « *salue la portée de l'acte qui vient d'être posé par les partenaires sociaux. C'est en effet la première fois, depuis plus de trente ans, qu'une négociation de ce niveau et de cette ampleur aboutit à un accord sur le sujet essentiel pour les Français qu'est l'emploi* ».

Le Président « *demande au Gouvernement de préparer, sans délai, un projet de loi afin de transcrire fidèlement les dispositions d'ordre législatif prévues dans l'accord* ».

Commence alors un travail intense qui associe loyauté vis-à-vis de l'accord et de ses signataires, et écoute vis-à-vis de ses non-signataires qui ont néanmoins participé jusqu'au bout à la négociation.

L'avant-projet de loi est présenté **le 11 février**, et envoyé au Conseil d'État et aux instances paritaires pour consultation. À l'issue de cette phase, le projet de loi est adopté **le 6 mars** en Conseil des ministres.

La phase parlementaire débute en séance à l'Assemblée nationale entre **le 2 et le 9 avril**, puis **le 17 avril** au Sénat où Michel Sapin déclare : « *Je vous demande d'adopter un texte qui porte la sève de la démocratie sociale en entreprise, un grand texte de progrès social qui sécurise et qui permettra à la France d'être prête demain à saisir la croissance qui repartira* ».

Adopté au Sénat **le 21 avril**, puis en commission mixte paritaire **le 23 avril**, le texte est voté en dernière lecture **le 25 avril** à l'Assemblée et **le 14 mai** au Sénat.

Au terme de ce processus parlementaire, Michel Sapin formule un vœu :

« Puisse ce texte devenir, dans les mois et les années à venir, un texte d'apaisement, d'équilibre et de progrès »

De l'accord au projet de loi

Le projet de loi a repris fidèlement les dispositions de l'ANI, en les insérant sous une forme juridique dans les dispositions du code du travail. Néanmoins, sur quelques points, l'accord était ambigu, imprécis ou incomplet, voire comportait des contradictions. Sur ces points, le Gouvernement a retenu des options claires, en écoutant les partenaires sociaux bien sûr mais aussi, en l'absence de convergence, en retenant l'option qui lui a paru la plus juste, la plus efficace au regard des objectifs du projet de loi -sécuriser l'emploi et les parcours professionnels- et la plus conforme à l'intérêt général.

C'est ainsi que des choix clairs ont été opérés et des ambiguïtés levées :

- **Sur la couverture complémentaire santé** en ne laissant pas d'ambiguïté sur le fait que toutes les entreprises et donc tous les salariés seront concernés par la généralisation de la couverture complémentaire.
- **passage du motif personnel au motif économique pour le licenciement d'un salarié** refusant l'application d'un accord de mobilité interne à son contrat de travail, afin de sécuriser la loi au regard de la convention n° 158 de l'OIT.
- **sur les modalités de désignation des représentants des salariés dans les conseils d'administration** : l'accord ne précisait rien sur ces modalités de désignation, le projet de loi précise que l'assemblée générale ne pourra choisir qu'entre 3 modalités : l'élection directe spécifique, le recours aux élections professionnelles existantes ou la désignation par l'institution représentative du personnel la plus élevée.
- **sur les conditions d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi** par l'administration en cas de licenciements économiques collectifs en précisant que l'homologation a lieu à la fin de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel. L'administration sera aussi chargée de valider les accords collectifs conclus pour mettre en œuvre un PSE. Au total, plus aucun PSE ne pourra être mis en place s'il n'a pas l'accord des syndicats majoritaires et/ou de l'administration.



Le travail des parlementaires



Les parlementaires ont apporté une pierre décisive à l'édifice ajoutant au texte la sagesse et la force de la représentation nationale, tout en respectant l'équilibre de l'accord, par exemple en enrichissant la loi sur :

- la **généralisation de la complémentaire santé** et sur le lien avec les contrats responsables et solidaires
- le contenu et la méthode de mise en œuvre du **compte personnel de formation** (comptabilisation en heures, transférabilité intégrale des droits,...)

- l'intégration d'**informations de nature environnementale** au sein de la base de données économiques et sociales, ainsi que la mention des contrats précaires, stages et emplois à temps partiel

- le régime des coupures au sein de la journée de travail dans le cadre du **temps partiel**

- la **prise en compte des contrats précaires**, stages et emplois à temps partiel dans la consultation sur les orientations stratégiques

- les **accords de mobilité interne** et la protection de la vie personnelle et familiale des salariés (notamment des mesures de limite

géographique et d'accompagnement)

- les efforts demandés aux dirigeants et aux actionnaires en cas d'accords de maintien de l'emploi : **la proportionnalité**

- la procédure de validation par l'administration des accords valant **plans de sauvegarde de l'emploi** : l'accord majoritaire conclu ne pourra pas déroger aux principes généraux de consultation du comité d'entreprise et priorité sera donnée à la négociation

- la suspension du **délai de prescription** postérieurement au licenciement.

Les apports de la loi

Une loi pour les droits des salariés

Des droits individuels nouveaux : droit à la protection sociale avec la généralisation de l'accès collectif à la complémentaire santé qui couvrira à terme l'ensemble des salariés, droit à la formation professionnelle avec la création d'un compte personnel qui suit le salarié tout au long de sa vie, droit à une mobilité professionnelle sécurisée...



Des droits collectifs renforcés : avec des salariés davantage associés à la stratégie économique de l'entreprise : l'entrée des salariés avec voix délibérative dans les conseils d'administration des grandes entreprises, des obligations renforcées pour l'entreprise pour partager en temps réel les informations avec les représentants des salariés.

Une loi contre la précarité



Amélioration des droits à l'indemnisation (« droits rechargeables à l'assurance chômage » qui seront mis en place dans la nouvelle convention d'assurance chômage négociée à l'automne 2013) et à l'accompagnement des salariés précaires alternant périodes d'emploi et de chômage.



Incitation à recourir au CDI plutôt qu'au CDD via la modulation des cotisations d'assurance chômage des contrats courts (surtaxation) et une exonération des cotisations pour les premiers mois d'embauche de jeunes en CDI ; en ce qui concerne l'intérim, une négociation de branche s'est engagée pour mettre en place dès cette année des mesures de sécurisation des salariés.

Amélioration de la situation des salariés à temps partiel : rémunération dès la première heure des heures complémentaires, droit à une meilleure organisation du travail en particulier pour éviter les longues coupures dans la journée (durée minimale de 24h hebdomadaires, journées ou demi-journées complètes ou régulières).



Une loi pour l'emploi



Éviter les licenciements : faciliter le maintien de l'emploi dans un contexte économique de crise qui se traduit aujourd'hui par des destructions d'emplois massives. Avec les outils visant à favoriser la mobilité interne et externe des salariés de façon encadrée, la simplification et l'unification du dispositif de chômage partiel et les accords majoritaires de maintien de l'emploi, les entreprises et les représentants du personnel disposeront de davantage de leviers négociés pour préserver l'emploi plutôt que de privilégier les licenciements.



Sauvegarder l'emploi : réformer profondément les procédures de licenciements collectifs, qui ne seront possibles qu'avec l'accord des syndicats ou de l'administration (homologation du plan de sauvegarde de l'emploi). Ces modalités permettront d'agir pour limiter le nombre de licenciements, pour améliorer le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi, et donc de sécuriser les procédures et des délais correspondants. La 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 et leur donnant les moyens de l'expertise.



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

Ainsi, la loi crée de nouveaux outils pour sauver immédiatement des emplois et un cadre plus favorable aux créations d'emplois de qualité dans les prochains mois et années.

Il s'agit d'un texte « gagnant – gagnant » car il prévoit plus de droits pour les salariés et plus de sécurité juridique pour les entreprises.

Dates d'entrée en vigueur des principales dispositions de la loi relative à la sécurisation de l'emploi

DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR EN JUIN ET JUILLET 2013	DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR ULTERIEUREMENT
<p>article 1 : complémentaires santé et prévoyance</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouverture des négociations au niveau des branches pour étendre la complémentaire santé à tous les salariés 	<p>article 1 : complémentaires santé et prévoyance</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter du 1^{er} juin 2014 pour les frais de santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance, portabilité de 12 mois de la couverture pour les demandeurs d'emploi - au 1^{er} janvier 2016, à défaut d'avoir conclu l'accord prévu par la loi, les entreprises doivent appliquer la couverture minimale légale au titre de la complémentaire santé
<p>article 5 : création du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle</p>	<p>article 5 : mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation à l'issue d'une concertation État-région-partenaires sociaux et d'une négociation interprofessionnelle conduite avant le 1^{er} janvier 2014</p>
<p>article 6 : périodes de mobilité volontaire sécurisée</p>	
<p>article 8 : base de données, orientations stratégiques, délais préfixes, instance de coordination des CHSCT</p> <ul style="list-style-type: none"> - instauration d'une nouvelle consultation du CE, sur les orientations stratégiques de l'entreprise - délais laissés à l'expert pour rendre son rapport (fixés par accord ou à défaut par décret en Conseil d'État) - consultation annuelle du CE sur l'utilisation du CICE - possibilité de mettre en place une instance de coordination des CHSCT (décret publié avant le 1^{er} juillet) 	<p>article 8 : base de données, orientations stratégiques, délais préfixes, instance de coordination des CHSCT</p> <ul style="list-style-type: none"> - délais préfixes laissés au CE pour se prononcer (fixés par accord ou à défaut par décret en Conseil d'État) - un an après la promulgation de la loi, mise en place d'une base de données unique dans les entreprises de plus de 300 salariés - deux ans après la promulgation de la loi, mise en place de cette base dans les entreprises de moins de 300 salariés - au plus tard au 31 décembre 2016, et avant en cas de décret en Conseil d'État, la mise des données dans la base vaudra communication des rapports et informations prévues par le code du travail

DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR EN JUIN ET JUILLET 2013	DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR ULTERIEUREMENT
	article 10 : droits rechargeables à l'assurance chômage , dès que le nouvel accord relatif à l'assurance chômage aura été conclu
article 11 : modulation du montant des cotisations en fonction notamment de la nature du contrat de travail, dès que l'avenant à l'accord sur l'assurance chômage l'aura prévu (1 ^{er} juillet 2013)	
article 12 : temps partiel - ouverture de négociations sur le temps partiel dans les branches qui comportent un tiers de leur effectif au moins à temps partiel trois mois après la promulgation de la loi	article 12 : temps partiel - au 1 ^{er} janvier 2014, durée minimale de 24 heures pour les salariés à temps partiel et majoration de 10 % pour les heures complémentaires (régime transitoire jusqu'au 1 ^{er} janvier 2016 pour les salariés déjà dans l'entreprise : l'entreprise peut refuser le passage aux 24 heures si son activité ne le permet pas)
article 14 : extension du champ de la négociation de la GPEC	
article 15 : possibilité d'accords de mobilité interne	
article 16 facilitation du recours au chômage partiel (décret publié avant le 1 ^{er} juillet)	
article 17 : possibilité de signer des accords de maintien dans l'emploi	
article 18 : nouvelle procédure de licenciement collectif ; applicable aux procédures de PSE initiées à partir du 1 ^{er} juillet (décret publié avant le 1 ^{er} juillet)	
article 19 : reprise de site applicable aux procédures initiées à partir du 1 ^{er} juillet	
article 20 : - ordre des licenciements - possibilité de reporter le terme du congé de reclassement	
article 21 : - barème de conciliation dès publication du décret (début juillet) - réduction des durées de prescription : immédiate sous réserve des instances en cours	
article 23 : délai d'un an laissé aux petites entreprises qui dépassent le seuil déclenchant des obligations de consultation du CE pour se conformer à l'ensemble de leurs obligations	
article 24 : possibilité de recourir au CDI intermittent sans accord collectif dans trois secteurs (dès publication arrêté)	

La loi sur la sécurisation en quelques mots-clés

A comme Accords

Fruit du dialogue social, la loi sécurisation de l'emploi est porteuse de nombreux accords potentiels, dans les branches et dans les entreprises :

- **accords de branche** sur le temps partiel ou sur la généralisation de la complémentaire santé ;
- **accords d'entreprise** sur des champs nouveaux, particulièrement pour favoriser une adaptation négociée et anticipée de l'emploi : accords enrichis sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, accords nouveaux sur la mobilité interne, sur l'activité partielle, sur le maintien de l'emploi ou sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les accords de maintien de l'emploi constituent par exemple un outil supplémentaire à la disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise, pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique.

La difficulté conjoncturelle doit être avérée, et attestée par les organisations syndicales représentatives qui peuvent se faire appuyer par un expert. L'accord doit être signé par des syndicats représentant la majorité des salariés et sa durée ne pourra pas dépasser 2 ans. L'employeur ne pourra pendant la durée de l'accord procéder à des licenciements pour motif économique. Les plus bas salaires (en deçà de 1,2 SMIC) ne pourront pas être concernés par une diminution de salaire. Les dirigeants et actionnaires devront eux même participer à l'effort, notamment en terme de rémunération.

C comme Complémentaire Santé

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.

Aujourd'hui, 1 salarié sur 2 ne bénéficie pas d'une complémentaire santé collective de branche ou d'entreprise et parmi eux 400 000 salariés n'ont aucune couverture complémentaire même individuelle.

Les branches professionnelles non couvertes doivent engager des négociations sur une couverture complémentaire collective obligatoire. À défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, les entreprises devront négocier elles-mêmes et au 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une couverture santé collective, au moins égale au socle minimal.

C comme Compte Personnel de Formation

Afin de favoriser l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation.

Ce compte est individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi : il suivra l'individu tout au long de sa carrière.

C comme Contrat à Durée Indéterminée

L'ANI du 11 janvier et la loi ne comprennent aucune remise en cause du CDI mais consacrent à l'inverse une préférence pour le CDI : il coûtera plus cher d'embaucher en CDD (+ 75 % sur la cotisation assurance chômage pour les CDD de moins d'un mois).

Cette sur-cotisation ne sera pas due si l'employeur transforme le CDD en CDI. La recette de cette taxation permettra d'exonérer les embauches en CDI des jeunes de moins de 26 ans pendant les trois premiers mois.

M comme Mobilité volontaire sécurisée

La mobilité volontaire externe est possible pour tous les salariés dans les entreprises de plus de 300 salariés, et ayant 2 ans d'ancienneté. Elle permet de découvrir un autre métier ou un autre environnement professionnel, et d'acquérir des compétences en ayant la sécurité de pouvoir revenir dans son entreprise.

Elle intervient à l'initiative du salarié et est subordonnée à la signature d'un avenant au contrat de travail. Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir ou non dans son entreprise avec une garantie de poste et de maintien de qualification

P comme Plan de sauvegarde de l'emploi

Pour les Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) deux voies sont désormais possibles : soit obtenir un accord majoritaire qui fixe le contenu du plan, soit demander l'homologation par les services du ministère du travail. Dans les deux cas les institutions représentatives du personnel sont consultées. À partir du 1^{er} juillet, plus aucun PSE ne pourra être mis en place s'il n'a pas l'accord des syndicats majoritaires et/ou de l'administration.

La décision de l'administration pourra être contestée devant le juge administratif, et les licenciements individuels pourront être contestés devant le conseil des prud'hommes.

R comme Représentants des salariés

Les représentants des salariés participent aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises avec voix délibérative dans les entreprises de plus de 5000 salariés à l'échelle de la France ou 10 000 salariés à l'échelle mondiale.

Les institutions représentatives du personnel (IRP) ont des pouvoirs renforcés qui leur permettront de mieux anticiper les difficultés de l'entreprise. Ainsi elles devront être informées des orientations stratégiques de l'entreprise et les 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.

Elles disposeront également d'une base de données regroupant l'ensemble des informations économiques, sociales et environnementales stratégiques de l'entreprise.

S comme Sécurisation

La sécurisation de l'emploi n'est pas un échange entre la flexibilité pour les entreprises et la sécurité pour les salariés ou, à l'inverse, la flexibilité pour les salariés et la sécurité pour les entreprises, car ce qui est gagné par les uns n'est pas forcément perdu par les autres.

Les outils d'adaptation ouverts par la loi de sécurisation sont des outils négociés qui impliquent des garanties et des contreparties au service de l'emploi.

T comme Temps Partiel

La loi instaure une durée minimale hebdomadaire de 24h ainsi qu'une rémunération majorée des heures complémentaires de 10 % dès la première heure. Il s'agit d'avancées importantes pour les salariés, souvent des salariées, en temps partiel de courte durée, souvent subi.

Toute dérogation à la durée minimale de 24h (par accord de branche ou à la demande du salarié) devra s'accompagner d'une modification de l'organisation du travail autour de demi-journées et journées complètes et régulières.