Bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

au 03 avril 2015

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Sommaire et fond documentaire

Fiche n°1 : Généralisation de la couverture complémentaire santé 3
Fiche n°2 : Modulation des contributions patronales à l'assurance chômage..... 7
Fiche n°3 : Compte personnel de formation et Conseil en évolution professionnelle 11
Fiche n°4 : Mobilité volontaire sécurisée 17
Fiche n°5 : Participation des salaries aux conseils d'administration.....19
Fiche n°6 : Mise en place de la base de données économiques et sociales.....23
Fiche n°7 : Droits rechargeables 25
Fiche n°8 : Temps partiel 28
Fiche n°9 : Accords de mobilité interne 36
Fiche n°10 : Négociation sur la GPEC 38
Fiche n°11 : Activité partielle 42
Fiche n°12 : Accords de maintien dans l'emploi 55
Fiche n°13 : Homologation/validation des plans de sauvegarde de l'emploi 61
Fiche n°14 : Bénéficiaires de l'expérimentation du CSP anciens titulaires de contrats courts 67
Fiche n°15 : Obligation de recherche de repreneur.....70
Fiche n°16 : Dispositions sur la barémisation dans le cadre de la conciliation et les délais de prescription 72
Fiche n°17 : Mise en place à titre expérimental dans les entreprises de moins de 50 salariés de trois secteurs d'un contrat à durée indéterminée intermittents en l'absence d'accord collectif 75

Généralisation de la couverture complémentaire santé

1. Objectifs et description de la mesure

L'article 1er du projet de loi reprend les dispositifs institués aux articles 1 et 2 de l'ANI du 11 janvier 2013. Il répond à plusieurs objectifs :

- **Généralisation de la couverture complémentaire santé (article 1er de l'ANI)**

Cet article vise, à titre principal, à rendre obligatoire, à compter du 1er janvier 2016, la couverture en matière de remboursement de frais de santé pour les salariés. Les garanties offertes par cette couverture doivent être au moins égales à un panier minimal fixé par décret et financé à hauteur d'au moins 50% par l'employeur. Pour ce faire, et comme les partenaires sociaux l'avaient souhaité, la priorité a été donnée à la négociation qui se situe à deux niveaux :

- le premier niveau de négociation se situe au sein de chaque branche professionnelle. L'article (A du I) leur imposait d'engager des négociations avant le 1er juin 2013, si elles n'ont pas déjà mises en place une couverture santé obligatoire au moins aussi favorable à une couverture minimale définie par décret.
- le deuxième niveau de négociation se situe au sein de l'entreprise (B du I). A compter de juillet 2014 et jusqu'à fin 2015 les entreprises qui se situent dans une branche qui ne disposent pas d'une couverture complémentaire santé au moins aussi favorable que la couverture minimale définie par décret ont l'obligation d'engager des négociations sur cette thématique.

Si aucune de ces négociations ne permet de conclure un accord, les entreprises seront alors tenues, à compter du 1er janvier 2016, de mettre en place une couverture au moins égale à la couverture socle définie par décret et financée au moins pour moitié par l'employeur, conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (introduit par la LSE).

- **Amélioration de l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi**

L'article 1er a également généralisé la portabilité de la couverture santé et prévoyance instaurée par l'ANI du 11 janvier 2008 à tous les salariés (la loi a introduit l'article L. 911-8 dans le code de la sécurité sociale). Il améliore en outre ce dispositif sur la durée maximale de la portabilité, qui passe de 9 à 12 mois, comme le prévoit l'ANI de 2013 et en étendant aux demandeurs d'emploi le bénéfice du dispositif à titre gratuit. L'entrée en vigueur de ces dispositions a été différée conformément à la volonté des partenaires sociaux :

- La portabilité de la couverture santé est entrée en vigueur le 1er juin 2014 ;
- La portabilité de la couverture prévoyance prendra effet à compter du 1er juin 2015.

- **Modifications de la loi Evin**

L'article procède en outre à des ajustements techniques sur les articles 2, 4 et 5 la loi Evin du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

- **Harmonisation des textes applicables aux trois familles d'organismes assureurs**

L'article rétablit l'égalité de traitement entre les différentes familles d'assureurs, en autorisant les sociétés d'assurance à faire de l'action sociale et à maintenir les garanties en cas de non versement des primes, comme c'était déjà le cas pour les mutuelles et les institutions de prévoyance. Ces dispositions sont à rapprocher de celles figurant dans la loi relative à l'économie sociale et solidaire qui ont organisé la mise en place d'opérations de coassurance entre opérateurs d'assurance régis par des codes différents.

L'article 2 de la loi prévoit la remise d'un rapport sur les aides directes et indirectes accordées au financement de la complémentaire santé ainsi que sur une refonte de la fiscalité appliquée aux contrats. Ce rapport doit également dresser un point d'étape des négociations de branche en cours.

L'article 4 prévoit que le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport sur les modalités de prise en charge du maintien des couvertures santé et prévoyance pour les salariés lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire. Le rapport devra notamment présenter la possibilité de faire intervenir un fonds de mutualisation existant ou à créer, pour prendre en charge le financement du maintien de la couverture santé et prévoyance lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, dans les même conditions que celles prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/règlementaire

- Généralisation de la couverture complémentaire santé

Le panier de soins minimum a été défini par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Il définit le contenu de la couverture minimum ainsi que les cas de dispense d'adhésion à la couverture collective qui pourront être prévus dans l'acte juridique instaurant les garanties.

- Mise en place d'un nouveau dispositif pour tenir compte de la censure du Conseil constitutionnel sur les clauses de désignation

Le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 juin 2013 a censuré l'article 1er de la loi et a considéré que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui prévoyaient la clause de désignation sont inconstitutionnelles au motif qu'elles portent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques. Cette décision conduit à ce que les partenaires sociaux ne puissent plus désigner un organisme d'assurance unique pour gérer leur régime.

Un nouveau dispositif a donc été introduit par l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 qui a créé un nouvel article L 912-1 du code de la sécurité sociale. Cet article ouvre la possibilité aux branches professionnelles, si elles le souhaitent, de recommander, à l'issue d'une procédure d'appel d'offre transparente, un ou plusieurs organismes assureurs de leur choix pour gérer le régime de protection sociale complémentaire. Dans ce cas, les accords collectifs doivent

prévoir des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale. Les organismes recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord et sont tenus d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité ont été définies par le décret n°2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif aux garanties collectives présentant le degré élevé de solidarité mentionné à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. La procédure de mise en concurrence préalable a été déterminée par le décret n°2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

- **Le rapport prévu à l'article 2 a été établi par le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie**

Consacré à la généralisation de la couverture complémentaire en santé, il dresse un panorama complet des aides directes et indirectes au financement de la complémentaire santé, ainsi que de la fiscalité applicable et répond ainsi dans une large mesure aux objectifs fixés par l'article 2 de la LSE. A la suite du rapport du HCAAM, deux évolutions ont été introduites :

- la part patronale de la cotisation versée à une complémentaire collective d'entreprise correspondant au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident a été réintégrée au cumul net imposable du salarié (article 4 de la loi n°2013-1278 portant loi de finances pour 2014).
- la LFSS pour 2014 a redéfini les règles du régime des contrats solidaires et responsables afin d'en faire un véritable outil de régulation. Les conditions du contrat responsable et solidaire ont été renforcées. Par ailleurs, afin d'accroître le caractère incitatif du régime, l'écart de taxation a été accru : le taux de la TSCA sur les contrats d'assurance maladie complémentaire « non solidaires et responsables » a été porté de 9% à 14% par l'article 19 de la LFSS pour 2014 pour les primes et cotisations échues à compter du 1er janvier 2014, contre 7% pour les contrats solidaires et responsables.

Les enjeux actuels de la fiscalité applicable sur les contrats de complémentaire santé portent notamment sur sa simplification et la cohérence des contrôles mis en œuvre, en lien avec la généralisation de la complémentaire santé et à la refonte des critères attachés aux contrats solidaires et responsables. Sur ces deux points, l'article 22 de la LFSS pour 2015 constitue une avancée majeure par la fusion, à compter de 2016 de deux taxes applicables à ces contrats, la TSA (actuellement recouvrée par l'URSSAF d'Ile-de-France) et la TSCA (recouvrée par la DGFiP). Cette fusion doit permettre une simplification de la fiscalité applicable aux complémentaires santé, avec la suppression d'une taxe et d'un échéancier de déclaration et de versement. Les organismes complémentaires n'auront plus dans ce domaine qu'un interlocuteur, l'URSSAF de Paris. Cette fusion permettra également de gagner en cohérence et en efficacité du contrôle de ces contrats, avec la spécialisation d'un seul corps de contrôle, les inspecteurs du recouvrement dans les différentes URSSAF (en articulation avec le fonds CMU), ce qui permettra d'accroître la performance de cette activité, dans le contexte de généralisation des complémentaires santé.

- **Le rapport prévu à l'article 4 est en cours d'élaboration**. Compte tenu des décisions du Conseil constitutionnel, qui ont respectivement censuré la clause de désignation et supprimé le dispositif

d'incitation fiscale qui était associé à la clause de recommandation dans la version initiale du nouvel article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les possibilités de faire intervenir un fonds de mutualisation sont actuellement limitées.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

- **Généralisation de la couverture complémentaire santé**

La commission des accords collectifs de retraite et de prévoyance (COMAREP) a pu constater que peu de branches professionnelles ont conclu, à ce jour, un régime de couverture complémentaire santé. Sept accords nouveaux ont l'objet d'une demande d'extension.

- **Portabilité**

Les dispositions relatives à la portabilité de la couverture complémentaire santé sont entrées en vigueur le 1er juin 2014. Sur les sept accords précités, aucun n'a fait l'objet d'un avenant portabilité. Cependant, concernant les accords antérieurs, la COMAREP a constaté qu'un nombre très significatif (données en cours de consolidation) de branches professionnelles ont conclu un avenant à leur accord collectif pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives.

- **Application des nouvelles dispositions de l'article L. 912-1**

Il n'y a pas encore eu d'accord comportant une clause de recommandation compte tenu de la publication récente des décrets.

Modulation des contributions patronales à l'assurance chômage

L'article 11 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi pose les bases de la modulation des contributions patronales à l'assurance chômage pour lutter contre la précarité et favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) telle que prévue par les partenaires sociaux dans l'article 4 de l'ANI du 11 janvier 2013.

1. Objectifs et description de la mesure

Le dispositif de modulation des contributions à l'assurance chômage prévoit deux mesures :

- **Une majoration des contributions patronales** pour les contrats à durée déterminée en fonction de leur durée et du motif de recours à ce type de contrat. La majoration s'applique à la contribution à la charge de l'employeur destinée au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage, soit 4 %. La majoration correspond à :

3 points pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois (soit au total 7 %) ;

1,5 point pour les CDD d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois (5,5 %) ;

0,5 point pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois (4,5 %)

- **L'exonération des contributions au titre de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI.** Cette mesure consiste en une exonération de la contribution de l'employeur à l'assurance chômage pendant 4 mois en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans dès lors que le CDI se poursuit au-delà de la période d'essai et pendant 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le dispositif de modulation vise ainsi à lutter contre la précarité et favoriser l'embauche en CDI.

  S'agissant de la majoration de la part employeur de la contribution d'assurance chômage, il était attendu des contributions supplémentaires initialement estimées à près de 150 à 200 millions d'euros par an. S'agissant de l'exonération de la contribution patronale à l'assurance chômage (4 points) pour les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI, elle était initialement estimée à un coût compris entre 150 à 200 M€.

L'impact sur le solde financier de l'assurance chômage devait donc être globalement neutre.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

L'article 4 de l'ANI du 11 janvier 2013 a été transposé dans la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (article 11), instaurant ainsi le principe de la modulation des contributions patronales d'assurance chômage.

L'avenant du 29 mai 2013 modifie les textes conventionnels relatifs à l'assurance chômage afin d'intégrer le principe de la modulation des contributions et d'en préciser les modalités de mise en œuvre. Il prévoit ainsi, d'une part, une majoration des contributions patronales pour les contrats à durée déterminée en fonction de leur durée et du motif de recours à ce type de contrat et, d'autre part, le principe de l'exonération des contributions au titre de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI. Cet avenant a été rendu applicable par l'arrêté du 17 juillet 2013 relatif à l'agrément de l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011. Il rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant du 29 mai 2013.

La majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les CDD de courte durée n'étant pas applicable aux contrats de travail intérimaire, en contrepartie, la branche du travail temporaire a négocié la mise en place du contrat à durée indéterminée des intérimaires. L'Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires crée le CDI intérimaire. Cet accord a été étendu par l'arrêté du 22 février 2014 publié au JO le 6 mars 2014.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

Pôle emploi, le réseau des URSSAF et la CCMSA ont mis en œuvre progressivement la modulation en 2013. Des opérations de rattrapage ont été effectuées afin de prendre en compte tous les contrats entrant dans le champ des dispositifs et conclus à compter du 1er juillet 2013.

Un premier bilan intermédiaire arrêté à décembre 2013 a été présenté lors du Bureau de l'Unédic du 22 mai 2014. Le bilan du 1er semestre 2014 permet d'avoir une vision sur une année glissante (du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014).

Les encaissements réalisés par les opérateurs (Acoss, CCMSA, Pôle emploi) depuis août 2013 (salaires de juillet 2013) sont les suivants :

ENCAISSEMENTS D'AOUT 2013 A JUIN 2014[1]

En M€	3ème t. 2013	4ème t. 2013	2ème s. 2013	1er t. 2014	2ème t. 2014	1er s. 2014	Total
Majorations	4,63	12,25	16,88	19,15	13,82	32,97	49,85
Exonérations	0,46	7,43	7,89	18,00	19,32	37,32	45,21

Au regard de ces données, au 2ème semestre 2013, le différentiel entre la majoration et l'exonération est positif de 9 M€ environ. Au 1er semestre 2014, il devient négatif de 4,3 M€ environ.

En termes d'effectifs concernés par le dispositif à juin 2014[2] (il s'agit des effectifs salariés renseignés par l'employeur sur le BRC), le bilan permet d'établir que :

772 000 salariés ont été concernés par la majoration sur les contrats courts (contre 735 000 en décembre 2013) ;

205 000 bénéficiaires d'un CDI ayant moins de 26 ans ont été concernés par l'exonération de la part patronale pendant 3 ou 4 mois (contre 218 000 en décembre 2013).

ENCAISSEMENTS SUR L'ANNEE 2014[3]

En M€	1er trim-14	2ème trim-14	3ème trim-14	4ème trim-14	Total
Majorations	19,15	13,82	19,07	18,37	70,41
Exonérations	18,00	19,32	16,46	20,46	74,24

[1] Données comptables Unédic – Champ : Acoss, CCMSA, Pôle emploi.

[2] Comme il n'est pas possible de cumuler les effectifs mois par mois, l'ACOSS prend en compte les effectifs en fin de période. Les effectifs du 2ème semestre 2013 correspondent à ceux du mois de décembre 2013 et les effectifs du 1er semestre 2014 correspondent à ceux du mois de juin 2014. Or, l'ACOSS signale que le mois de juin est le mois le plus fort du 1er semestre et plus important en nombre de CDD que le mois de décembre. Cela explique le nombre de salariés concernés par la majoration en juin 2014 qu'en décembre 2013. Concernant les données relatives à l'exonération, l'ACOSS invite à attendre la fourniture du bilan 2014, en avril 2015, pour expliquer l'évolution des effectifs.

[3] Source : données comptables Unédic – Champ : encaissements par les opérateurs Acoss, CCMSA, Pôle emploi, TESE CEA, TTS, CPS, CCVRP.Note de lecture : Sur l'ensemble de l'année 2014, le montant total des encaissements des majorations CDD s'élève à 70,41 M€ ; le montant total des exonérations pour l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans s'élève à 74,24 M€.

Ces montants sont nettement inférieurs aux résultats escomptés dans l'étude d'impact (pour rappel, contributions supplémentaires de 150 à 200 M€ par an pour la majoration de la part employeur de la contribution d'assurance chômage ; coût compris entre 150 à 200 M€ pour l'exonération).

Ces résultats ne s'expliquent pas par une baisse du nombre d'embauches en CDD. Au contraire, ma hausse tendancielle se poursuite : en 2013, il y a eu 14,9 millions de déclarations d'embauche en CDD de moins d'un mois et en 2014, 15,7 millions.

On notera enfin, concernant les résultats sur le champ de l'ACOSS, l'organisme avait précisé que ce type de mesures nouvelles peut nécessiter un temps d'adaptation de la part du cotisant susceptible de générer des régularisations sur des déclarations ultérieures ou à l'occasion des tableaux récapitulatifs annuels. Cependant, cette mesure étant relativement simple à comprendre pour les employeurs, l'ACOSS précise que le recours aux deux dispositifs relève d'une utilisation saisonnière.

Au total, le recul est encore insuffisant pour savoir dans quelle mesure cette évolution s'explique par celle de la conjoncture économique.

Compte personnel de formation et Conseil en évolution professionnelle

1. Objectifs et description de la mesure

L'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, crée le principe d'un compte personnel de formation. L'article 16, pour sa part, crée le principe d'un conseil en évolution professionnelle.

La mise en œuvre de ces deux principes a ensuite été précisée dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

S'agissant du compte personnel de formation (CPF), celui-ci a pour objet de donner à chacun, salarié ou demandeur d'emploi, les moyens d'évoluer professionnellement de manière autonome et de sécuriser son parcours professionnel. Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées. Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à son départ à la retraite. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures (jusqu'à 150 heures) et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non. Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation, notamment par l'employeur, par application d'un accord de branche ou d'entreprise, par l'État, les régions ou Pôle emploi.

Le CPF comporte quatre avantages par rapport au DIF : il est universel (chaque actif se voit ouvrir un compte dès 16 ans), il est parfaitement transférable (les heures sont acquises définitivement par la personne), il permet d'accéder à une formation qualifiante et certifiante et, enfin, il est financé par des prélèvements spécifiques.

S'agissant du conseil en évolution professionnelle (CEP), l'ambition est que toute personne puisse bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut. Ce conseil doit permettre à chaque personne concernée de mieux identifier ses aptitudes et compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle. Son objectif est de favoriser la prise de recul, l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation. Afin de préciser les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, un cahier des charges national, a été défini par les partenaires sociaux, l'État et les régions.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a transposé ces accords. Pour le compte personnel de formation, les dispositions figurent dans les articles 1 à 4 et pour le conseil en évolution professionnelle dans l'article 22 (section 3).

a) Le CPF

La loi du 5 mars dispose ainsi que chaque personne, à partir de 16 ans, disposera à partir du 1er janvier 2015 d'un compte personnel de formation (CPF). Ce compte sera alimenté en heures, correspondant à des droits à la formation pour les salariés, à raison de 24 heures par an jusqu'à un maximum de 120 heures puis de 12 heures par an jusque 150 heures. Ainsi, au bout de 7 ans et demi, et à condition de ne pas utiliser les heures acquises entre temps, chaque salarié à temps complet disposera d'un compte personnel de formation plein, qui pourra être abondé par les branches professionnelles, les Régions, Pôle emploi ou les bénéficiaires eux-mêmes, afin d'accéder à des formations qualifiantes menant à une certification professionnelle. En effet, seules les formations inscrites sur des listes élaborées par les branches ou les partenaires sociaux interprofessionnels, en lien avec les Régions en ce qui concerne les demandeurs d'emploi, seront éligibles au CFP à condition qu'elles préparent à une certification inscrite notamment au répertoire nationale de la certification professionnelle ou à l'inventaire de la CNCP – c'est-à-dire une certification correspondant à des compétences transversales – ou qu'elles permettent d'acquérir un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche.

Ce nouvel outil, qui dispose d'un financement dédié de 0,2% de la masse salariale des entreprises pour la formation des salariés ainsi que de ressources transitant par le prélèvement alimentant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), met très clairement en avant l'idée selon laquelle, outre le droit fondamental à la formation initiale, il existe un droit à la formation continue permettant d'accéder à une meilleure qualification professionnelle et que celui-ci est attaché à la personne au travers de l'acquisition cumulative d'heures de formation.

Les décrets permettant à l'ensemble des acteurs de mettre en œuvre le dispositif du CPF ont été publiés. Il s'agit plus particulièrement des textes suivants :

- Décret n°2014-967 du 22 août 2014 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- Décret n°2014-968 du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue.
- Décret n°2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formation éligibles au titre du compte personnel de formation.
- Décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.
- Décret n°2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Décret n°2014-1717 du 30 décembre 2014 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation.

b) Le CEP

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, le CEP permet à chaque actif de recevoir un conseil gratuit sur son évolution professionnelle et pourra déboucher le cas échéant sur de la formation. Proposé par cinq catégories d'opérateurs nationaux – Pôle Emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les réseaux des Missions locales, des OPACIF[4], des Cap emploi – ainsi que par des opérateurs désignés par les Régions, l'offre de service CEP est organisée autour de 3 niveaux :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé adapté à la situation de chaque personne ;
- un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet professionnel.

Chaque bénéficiaire est suivi par un conseiller référent tout au long de son parcours.

La création de cette mesure s'inscrit dans le cadre du nouveau service public régional d'orientation (SPRO) dont la coordination revient aux régions. Ces dernières ont en effet pour mission de coordonner les actions des autres organismes que l'Etat auquel il revient toujours, pour ce qui le concerne, de définir la politique d'orientation des élèves et des étudiants. Néanmoins, l'Etat et la Région doivent signer une convention qui « détermine les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région ».

L'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L6111-6 du code du travail a été publié le 24 juillet 2014.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 5 mars 2014

a) La mise en œuvre du CPF

Au-delà de la publication des décrets indispensables à la mise en œuvre de cette mesure et rappelée *supra*, la loi prévoit également la création d'un système d'information du CPF permettant à son titulaire (salarié ou demandeur d'emploi) de connaître le nombre d'heures dont il bénéficie, les formations éligibles ainsi que la gestion des droits inscrits par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Un chef de projet installé auprès de la DGEFP suit avec la CDC la mise en œuvre de ce système qui est opérationnel depuis le 1er janvier 2015 (moncompteformation.fr). Il veille notamment à ce que le processus de traitement des informations soit partagé et accepté par l'ensemble des acteurs du CPF (OPCA, CDC, CNAV, Pôle Emploi…).

[4] Sont regroupés sous le terme générique d'OPACIF : les FONGECIF, le FAF TT et les OPACIF hors champ des accords nationaux interprofessionnels dont UNIFORMATION, UNIFAF, FAFSEA, AFDAS, UNAGECIF et AGECIF CAMA.

A mi mars, 64 CPNE ont établi pour les salariés de leur branche la liste des formations éligibles au titre du CPF. 61 de ces listes ont déjà été publiées. Quant aux 26 COPAREF, ils ont tous déposés leurs listes « demandeurs d'emploi » et 12 d'entre eux ont déposés leurs listes « salariés ».

Enfin, selon les indicateurs issus de l'exploitation des informations tirées de la fréquentation du site moncompteformation.fr (3,6 millions de visiteurs au 25 mars 2015), 1,1 million de personnes se sont inscrites sur le site et plus de 33 000 personnes ont déposé un dossier. 930 000 DIF ont également été saisis sur le site. Les processus de traitement des demandes sont en cours de mise en place au niveau des OPCA, des FONGECIF, des employeurs. C'est à la fin de cette phase transitoire qu'une campagne de communication démarrera.

Afin d'accélérer la montée en charge du CPF dès 2015 et d'en permettre la mobilisation pour les personnes qui en ont le plus besoin, il a été décidé que le compte personnel de formation de chaque demandeur d'emploi serait, en 2015, abondé à hauteur de 100 heures, en complément des heures de DIF, dès lors que son projet de formation est éligible au CPF. Cet abondement, effectué par Pôle Emploi au moment de la construction du projet de formation, est pris en charge par le FPSPP dans la limite d'une enveloppe définie dans l'annexe financière à la convention Etat-FPSPP pour 2015-2017. Les modalités opérationnelles de ce dispositif ont été définies de manière à inciter fortement Pôle emploi et les Régions à fournir un effort d'abondement substantiel, et les conventions nécessaires sont en cours de signature.

b) La mise en œuvre du CEP

La mise en œuvre de cette nouvelle offre de service unifiée autour d'un cahier des charges se caractérise par un accompagnement des acteurs qui permet notamment de :

- renforcer la coordination des opérateurs, notamment dans le suivi des bénéficiaires quelque soit leur statut (salarié, demandeur d'emplois, jeunes, travailleurs handicapés,…) ;
- articuler la prestation délivrée avec la construction d'un parcours de formation qualifiant dans le cadre du CPF ;
- trouver les modalités de complémentarité entre le CEP et le CPF afin de permettre à tous les salariés qui en ont besoin de pouvoir mobiliser leur compte et de mobiliser également les abondements nécessaires ;
- identifier les indicateurs pertinents qui permettront, outre le suivi de l'activité de chacun des opérateurs, d'évaluer les effets du CEP.

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre au plus près des bassins de vie et d'emploi des actifs dans le cadre du service public de l'orientation (niveau1), mais son offre de service qui regroupe les niveaux 2 et 3 implique une gouvernance quadripartite (Etat, conseils régionaux partenaires sociaux).

Au niveau national, l'Etat, en lien avec l'ARF et le COPANEF, assure un suivi de la mise en œuvre du CEP. A cette fin et dans une phase de montée en charge du CEP, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a initié dès septembre 2014 cinq chantiers nationaux, conduits dans un groupe *ad hoc* composé de représentants de l'ARF, du COPANEF et des opérateurs nationaux du CEP, portant sur :

- **la définition d'une prestation homogène** CEP quel que soit l'opérateur CEP, national ou régional (chantier n°1). Ce chantier a consisté à préciser l'offre de service définie dans le cahier des charges CEP au regard de l'organisation, du fonctionnement et des pratiques des conseillers dans chacun des réseaux. Il a, en particulier, conduit à déterminer la profondeur de l'offre de service CEP et les actes métiers nécessaires à sa mise en œuvre. Il a en outre abouti à expliciter les

fonctions : « d'ingénierie financière », notamment la répartition des rôles entre opérateur et financeur ainsi que le rôle du conseiller CEP dans le process CPF ; de « référent de parcours », assurant la continuité de service et le suivi du bénéficiaire CEP tout au long de son parcours d'accompagnement (y compris en phase de réalisation du projet).

- **un socle national d'indicateurs**, communs à l'ensemble des opérateurs (chantier n°2). La catégorisation des indicateurs macro-économiques du suivi et de résultat du Conseil en évolution professionnelle a été arrêtée et présentée au bureau du CNEFOP. Elle comprend des éléments se rapportant à : la volumétrie ; la typologie des bénéficiaires ; les motifs d'entrée en CEP ; l'offre de service mobilisée ; le nombre de plans d'actions finalisés (c'est-à-dire. ayant donnés lieu à la remise d'un document de synthèse aux bénéficiaires CEP) ; la finalité des projets ; l'évolution de la situation des bénéficiaires à l'issue du CEP. La disponibilité de ces informations dans les systèmes d'information des opérateurs ainsi que les contraintes techniques de leur recueil sont en cours de vérification dans le cadre de rencontres avec chaque opérateur. Les indicateurs stabilisés seront présentés à la commission de sécurisation des parcours du CNEFOP fin avril.
- **l'accompagnement de la professionnalisation des personnels** en charge de la délivrance du CEP (chantier n° 3). L'objet de ce chantier est :
  - de suivre l'engagement et la réalisation d'actions de professionnalisation par les opérateurs CEP. Les plans de professionnalisation des opérateurs nationaux sont formalisés ou en cours de formalisation. Des actions de formation sont d'ores et déjà engagées (APEC ; Pôle emploi pour le module orientation).
  - d'identifier les axes de professionnalisation, de partager et de capitaliser sur les actions conduites par les opérateurs nationaux, notamment en vue de favoriser une appropriation rapide du CEP par les opérateurs régionaux qui pourraient être désignés par les régions après concertation au sein du bureau des CREFOP.
  - de proposer des actions en complémentarité visant des actions de formation communes et ciblées, notamment via les CARIF-OREF (CPER), et l'échange de bonnes pratiques (à l'étude une communauté de professionnels CEP).
- **la coordination des opérateurs CEP** (chantier n°4). Afin d'assurer le suivi et une continuité de service pour le bénéficiaire CEP, quel que soit l'opérateur, ce chantier vise notamment à définir les principes d'aiguillage vers le niveau 2 de l'offre de service afin de permettre au bénéficiaire d'être accompagné par l'opérateur CEP le plus à même de lui apporter un service adapté à sa situation. Les résultats de ce chantier feront l'objet d'une présentation à la commission « sécurisation des parcours professionnels » du CNEFOP de mai.
- **une identité visuelle du CEP** (chantier n°5).

La mise en place des services publics régionaux de l'orientation et le déploiement du Conseil en évolution professionnelle font l'objet d'un suivi au sein du CNEFOP, qui peut proposer d'ouvrir des chantiers communs (par exemple, l'enrichissement et la mutualisation d'une information relative aux emplois, métiers et compétences).

Au niveau régional, la Région coordonne la mise en place du CEP sur la base d'une analyse partagée des besoins du territoire (notamment à partir des contributions de l'Etat et des partenaires sociaux), comprise dans le CPRDFOP, lui-même élaboré par la région au sein du CREFOP. Elle assure un suivi de la mise en œuvre territorialisée du CEP dont elle communique les éléments au CREFOP. L'Etat et la région fixent par convention les conditions dans lesquelles ils coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives au niveau régional.

Ces conventions de coordination Etat-région seront élaborées au cours du premier semestre 2015. Dans certaines régions, elles sont déjà formalisées (par exemple : Auvergne, Champagne-Ardenne).

Mobilité volontaire sécurisée

1 Objectifs et description de la mesure

Avant la loi du 14 juin 2013, des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prévoyaient déjà des dispositifs de mobilité du salarié pouvant s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le processus de transfert du salarié d'une entreprise à une autre organisé par les accords GPEC décrivait parfois les étapes de la mobilité. Toutefois, aucun cadre juridique ne prévoyait un droit au retour dans son entreprise d'origine pour le salarié souhaitant travailler dans une autre entreprise.

Il a été estimé nécessaire par les signataires de l'ANI de répondre d'une part, à une demande des entreprises qui souhaitent sécuriser des dispositifs déjà existants, et d'autre part, aux souhaits des salariés qui souhaitent s'inscrire dans des trajectoires professionnelles continues, sans craindre les ruptures inhérentes aux changements d'entreprises.

La période de mobilité volontaire sécurisée permet au salarié d'exercer une activité professionnelle chez un nouvel employeur afin de diversifier son expérience et son parcours professionnel. Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et à son terme, le salarié a la garantie de retrouver son emploi ou un emploi similaire, à moins qu'il ne décide de quitter son entreprise d'origine, auquel cas cette rupture est assimilée à une démission.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

Conformément à la volonté des partenaires sociaux (article 7 de l'ANI du 11 janvier 2013), le dispositif de mobilité volontaire sécurisée favorise la mobilité des salariés en fournissant un cadre sécurisé pour l'entreprise et pour le salarié (articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du code du travail).

Les dispositions de l'article 6 de la loi du 14 juin 2013 s'appliquent aux salariés des entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non.

Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, le salarié est éligible de droit au congé individuel de formation (CIF) [article L. 1222-12].

Les modalités de la période de mobilité volontaire sécurisée sont fixées par avenant au contrat de travail qui doit déterminer [article L. 1222-13] :

- l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité ;
- le délai dans lequel le salarié informe par écrit son employeur d'origine de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise ;
- les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié.

A l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée :

- Si le salarié décide de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification (L. 1222-14) ;
- Si le salarié décide, au cours ou au terme de sa période de mobilité, de ne pas réintégrer son entreprise, le salarié doit en informer son employeur d'origine dans le délai prévu par l'avenant à son contrat de travail. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui qui peut être inscrit dans l'avenant (L. 1222-15).

L'employeur est tenu de communiquer chaque semestre au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée (L. 1222-16).

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

La mobilité volontaire sécurisée résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Elle ne donne lieu à aucune formalité de déclaration et aucune source administrative ne peut être utilisée pour une évaluation quantitative.

Il n'a pas été réalisé, à la connaissance des services du ministère du travail, d'enquête dont les résultats auraient été rendus publics sur les conditions et modalités de mise en œuvre de la mobilité pratiqués au sein des groupes ou entreprises.

Participation des salariés aux conseils d'administration

1. Objectifs et description de la mesure

La mise en place de l'obligation de désigner des administrateurs représentant les salariés dans les grandes entreprises constituait un engagement de campagne du Président de la République et figurait parmi les recommandations du rapport Gallois avant de constituer une mesure du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi

L'article 9 de la loi du 14 juin 2013 relative à la « sécurisation de l'emploi » a introduit un nouveau dispositif prévoyant la représentation obligatoire des salariés avec voix délibérative dans les conseils d'administration ou de surveillance de certaines sociétés.

Le champ d'application de la nouvelle obligation concerne les sociétés qui répondent à trois conditions cumulatives :

- **forme sociale** : il s'agit uniquement des sociétés anonymes à conseil d'administration ou à directoire et conseil de surveillance, des sociétés en commandite par actions et des sociétés européennes dès lors que les dispositions relatives aux sociétés anonymes leur sont applicables.
- **effectif salarié** : il s'agit des sociétés qui *« emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger».*
- **condition tenant à la mise en place d'un comité d'entreprise**: cette condition implique que la société emploie au moins 50 salariés, ce qui exclut de fait la plupart des sociétés holding comprenant peu de salariés. Dans cette dernière hypothèse néanmoins, l'obligation s'impose aux filiales et la condition d'effectif est alors appréciée au niveau du sous-groupe.

Le nombre des administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres est supérieur à douze, et au moins égal à un s'il est égal ou inférieur à douze. Cette représentation s'ajoute à la représentation des délégués du comité d'entreprise qui siègent au conseil d'administration, avec une simple voix consultative et à la représentation des salariés actionnaires, qui s'impose lorsque les salariés détiennent plus de 3% du capital social d'une société.

S'agissant des modalités de désignation des représentants des salariés déterminés par les statuts, la loi de sécurisation de l'emploi offre le choix entre :

- l'élection par les salariés de la société (et de ses filiales situées sur le territoire français),
- la désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société,
- la désignation par l'organisation ou les deux organisations syndicales arrivées en tête des élections professionnelles (selon qu'il y a un ou deux membres à désigner),

- lorsque deux membres au moins sont à désigner, la désignation par le CE européen du deuxième membre.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

Le Gouvernement s'est engagé à remettre avant le 30 juin 2015 un rapport au Parlement portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance et formulant des propositions en vue de son extension, s'agissant notamment du nombre de représentants des salariés, du champ des entreprises concernées, de l'application de cette obligation aux filiales et de la participation des représentants des salariés aux différents comités du conseil d'administration ou de surveillance (article 9- IX de la LSE).

3 . Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

Le bilan de ce nouveau dispositif pour les 113 sociétés françaises du SBF 120[5] est le suivant :

33 sociétés (dont 15 du CAC 40) soit 29% ont désigné des représentants de salariés à leur conseil en application de la loi de sécurisation de l'emploi :

24 d'entre elles ont choisi pour l'un au moins de leur représentant des salariés la désignation par le comité d'entreprise contre 7 la désignation par l'organisation syndicale la plus représentative et 2 l'élection par l'ensemble des salariés ;

16 d'entre elles ont choisi la désignation par le comité d'entreprise européen de leur deuxième administrateur ;

13 sociétés (dont 7 du CAC 40) soit 11% avaient déjà des administrateurs salariés en vertu des lois de 1983 et de 1986 ;

65 sociétés soit 58% n'appliquent pas cette nouvelle exigence au niveau de leur tête de groupe[6] :

29 d'entre elles (dont 1 du CAC 40, Unibail-Rodamco) soit 25% ne dépassent pas les seuils de 5000 salariés en France ou de 10 000 salariés dans le monde et n'entrent pas dans le champ de la loi ;

36[7] d'entre elles (dont 12 du CAC 40) soit un tiers ne sont pas soumises à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise**,** leur holding tête de groupe employant moins de 50 salariés, et bénéficient donc de la dérogation prévue par le texte. A noter toutefois que 8 de ces sociétés[8] (dont 3 du CAC 40) ont

---

[5] Les sociétés du SBF 120 n'ayant pas leur siège en France (Airbus Group, Arcelor Mittal, Gemalto, Solvay, Aperam, Eurofins Scientific, SES, et ST Microelectronics) ne sont pas soumises au code de commerce.

[6] Il est possible que certaines l'appliquent au niveau des filiales qui dépassent à elles seules les seuils d'effectifs.

[7] Air France-KLM, Alcatel-Lucent, Alstom, Arkema, Atos SE, Axa, Bic, Bourbon, Bureau Veritas, Carrefour, Club Méditerranée, Dassault Systèmes, Eiffage, Eurazéo, Faurecia, Gameloft, Groupe Casino, Groupe SEB, Iliad, Ipsos, Lagardère, Legrand, LVMH, Natixis, Nexans, Plastic Omnium, Publicis, Rexel, Sanofi, Schneider Electric, Solocal Group, Tarkett Promesses, Technip, Teleperformance, Valeo, Vallourec.

[8] Air France-KLM, Arkema, Atos SE, Axa, Eiffage, Nexans, Schneider Electric, Vallourec.

déjà au sein de leur conseil un représentant des salariés actionnaires en application des articles L. 225-23 et L. 225-71 du code de commerce (qui imposent l'élection d'un ou plusieurs administrateurs représentants les salariés actionnaires lorsque ceux-ci détiennent plus de 3% du capital social).

2 sociétés du CAC 40 (Cap Gemini et Michelin) bénéficient de la dérogation, car non-soumises à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise, mais ont néanmoins prévu de façon volontaire la participation à leur conseil d'un représentant des salariés.

Au total, 56 sociétés sur les 84 sociétés françaises du SBF 120 qui dépassent les seuils définis par la loi de sécurisation de l'emploi, soit les deux tiers, ont désigné un ou plusieurs représentants des salariés au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance selon la répartition suivante :

- 46 sociétés (dont 22 du CAC 40) ont des administrateurs salariés en vertu de la loi de sécurisation de l'emploi ou des lois de 1983 ou de 1986 ;
- 8 sociétés (dont 3 du CAC 40) ont des administrateurs représentant les salariés actionnaires en vertu des articles L. 225-23 et L. 225-71 du code de commerce ;
- 2 sociétés du CAC 40 ont désigné volontairement des administrateurs salariés en dehors de toute obligation légale.
- 28 sociétés, soit un tiers, n'ont pas désigné d'administrateur salarié car elles bénéficient de la dérogation liée à l'existence d'une holding tête de groupe de moins de 50 salariés.

Répartition des sociétés selon qu'elles entrent ou non dans le champ de la loi relative à la sécurisation de l'emploi

Sociétés soumises à la loi relative à la sécurisation de l'emploi	Sociétés ayant déjà des administrateurs représentant les salariés dans leur conseil (nombre d'administrateurs)	Sociétés non concernées par la loi mais qui ont opté volontairement pour une représentation salariale	Sociétés n'entrant pas dans le champ d'application de la loi au niveau de la société mère
1. Accor **2. Air Liquide** 3. Alten 4. Altran Technologies 5. Bolloré **6. Bouygues** **7. Danone** 8. Eramet **9. Essilor International** 10. Groupe Steria SCA 11. Havas 12. Hermès International 13. Imerys 14. JCDecaux **15. Kering** 16. Korian-Medica **17. L'Oréal** **18. Lafarge** 19. Nexity 20. Orpea **21. Pernod Ricard** 22. Peugeot SA **23. Safran** **24. Saint-Gobain** 25. Sodexo 26. Suez Environnement 27. Technicolor **28. Total** **29. Veolia Environnement** **30. Vinci** **31. Vivendi** 32. Wendel 33. Zodiac Aerospace 33 sociétés sur 113 **29,2 %**	1. Aéroports de Paris (6) 2. Areva (3) **3. BNP Paribas (2)** **4. Crédit Agricole (3)** **5. EDF (6)** **6. GDF Suez (3)** **7. Orange (3)** **8. Renault (3)** 9. Scor (1) **10. Société Générale (2)** 11. Solocal Group (1) 12. Télévision Française 1 (2) 13. Thalès (2) 13 sociétés sur 113 **11,5 %**	**1. Cap Gemini** **2. Michelin** 2 sociétés sur 113 **1,8 %**	1. Air France-KLM **2. Alcatel-Lucent** **3. Alstom** 4. Arkema 5. Atos SE **6. AXA** 7. Bic 8. Biomérieux 9. Bourbon 10. Bureau Veritas **11. Carrefour** 12. CGG 13. Club Méditerranée 14. CNP Assurances 15. Dassault Systèmes 16. Edenred 17. Eiffage 18. Euler Hermès 19. Eurazeo 20. Eutelsat Communications 21. Faurecia 22. Foncière des Régions 23. Gameloft 24. Gecina 25. Groupe Casino 26. Groupe Eurotunnel 27. Groupe SEB 28. Icade 29. Iliad 30. Ingénico 31. Ipsen 32. Ipsos 33. Klépierre 34. Lagardère **35. Legrand** **36. LVMH** 37. Maurel et Prom 38. Métropole Télévision 39. Mercialys 40. Natixis 41. Neopost 42. Nexans 43. Nicox 44. Numericable 45. Plastic Omnium **46. Publicis** 47. Remy Cointreau 48. Rexel 49. Rubis 50. Saft **51. Sanofi** 52. Sartorius Stedim Biotech **53. Schneider Electric** 54. Soitec Silicon 55. Solocal Group 56. Tarkett Promesses **57. Technip** 58. Teleperformance 59. Ubisoft **60. Unibail-Rodamco** **61. Valeo** **62. Vallourec** 63. Vicat 64. Vilmorin Environnement 65. Virbac 65 sociétés sur 113 **58 %**

Mise en place de la base de données économiques et sociales

1. Objectif et description de la mesure

La base de données économiques et sociales (BDES, ou parfois BDD) est issue des réflexions des partenaires sociaux en amont de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi. La BDES rassemble une série d'informations destinées aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux. Elle a été conçue comme un nouvel outil de dialogue social et doit servir de base à l'information et à la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Sa mise en place s'accompagne ainsi d'une nouvelle obligation de consultation annuelle du comité d'entreprise (CE) sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle doit également permettre de structurer les informations qui doivent être soumises de manière récurrente au CE.

La BDES vise ainsi à changer le mode de relations entre élus et employeurs pour qu'il soit plus participatif, fondé sur une vision plus compréhensible et plus prospective des données de l'entreprise. Cela se traduit notamment par les principes suivants, définis dans la loi et précisés par son décret d'application du 27 décembre 2013 :

- la BDES est accessible en permanence et mise à jour régulièrement pour sortir du caractère jugé excessivement formel par les signataires de l'ANI de l'actuel processus d'information-consultation ;
- elle met en perspective sur plusieurs années les informations données ;
- elle permet un meilleur partage, puisque la loi a élargi pour un ensemble d'informations les personnes ayant accès à la base de données, notamment aux délégués syndicaux et aux élus du CHSCT.

La mise en place de la BDES concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Elle doit être effective, pour les entreprises d'au moins 300 salariés au 14 juin 2014 et, pour les entreprises de moins de 300 salariés, au 14 juin 2015. Sa création implique notamment de repenser la manière dont toutes les informations qui sont aujourd'hui communiquées au CE sont présentées et agencées.

2. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2014

Il est difficile d'établir à ce stade un bilan détaillé de cette mesure, qui ne concerne encore que les grandes entreprises, et dont le déploiement est plus généralement conçu comme devant être progressif. Plusieurs éléments peuvent toutefois être mis en avant :

- **Un accompagnement important pour la mise en place de la BDES**

La mise en place de la BDES a été suivie attentivement par la direction générale du travail (DGT). Afin de préciser le cadre de son déploiement, une circulaire « relative à la définition et aux modalités de mise en place de la BDES et à la fixation des délais de consultation du comité d'entreprise » (circulaire DGT 2014/1, Nor : ETST1404425C, du 18 mars 2014) a été publiée pour notamment rappeler le sens et les objectifs poursuivis par ces dispositions. Dans les premiers mois qui ont suivi la promulgation de la loi, les entreprises ont en effet manifesté de fortes difficultés à s'approprier la logique de ce dispositif qui suppose de repenser la manière dont l'information donnée au CE est organisée et ainsi que des développements en termes de systèmes d'information.

- **La préconisation d'une mise en place privilégiant le dialogue social**

Comme le souligne la circulaire, la BDES constitue une opportunité pour refondre le dialogue avec le comité d'entreprise, même si la loi ne permet que l'enrichissement et non l'adaptation des informations contenues dans la BDES. Dans cette optique, le ministère du travail, en concertation avec les confédérations syndicales et patronales, a recommandé aux employeurs de construire la base de données en lien étroit avec les IRP et les organisations syndicales représentatives de leurs entreprises. La négociation d'accords sur ce thème a été encouragée.

Même s'il n'est pas possible à ce stade d'avoir une vision exhaustive des formes que ce dialogue a pu prendre, certains exemples montrent que des négociations sur le dispositif ont été engagées et ont pour certaines abouti.

- **De premières clarifications apportées par la jurisprudence sur l'articulation avec la consultation sur les orientations stratégiques**

Sur l'articulation dans le temps de la BDES et de la consultation sur les orientations stratégiques, dans la mesure où le principe d'effet utile est respecté, les entreprises ont l'initiative de la date à laquelle elles engagent cette consultation et celle-ci a pu donc, dans un premier temps, intervenir avant que la BDES ait été mise en place. C'est d'ailleurs en ce sens que le TGI de Créteil, dans une ordonnance du 7 avril 2014**,** a considéré que le CE pouvait être consulté sur les orientations stratégiques, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-7-1 du Code du travail, en l'absence de mise en place de la base de données économiques et sociales.

Sur le même sujet, dans une ordonnance du 1er décembre 2014, le TGI de Bobigny a constaté qu'une entreprise de plus de 300 salariés n'avait pas respecté son obligation légale de mise en œuvre de la BDES depuis le 14 juin 2014 et qu'ainsi, « le CE n'avait pas disposé des informations nécessaires pour lui permettre de rendre un avis motivé ». Toutefois, le juge a tenu compte du fait que l'entreprise a accepté de ne pas clôturer la procédure de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise jusqu'à la mise en place de cette base.

- **Une mise en œuvre envisagée de manière progressive par un certain nombre d'entreprises**

Les retours d'expériences en direction du ministère du travail attestent que le déploiement de la BDD est souvent envisagé de manière progressive par les entreprises.

Droits rechargeables

1. Objectifs et description de la mesure

Le dispositif des droits rechargeables est issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, par lequel les partenaires sociaux ont souhaité assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi qui alternent les périodes d'emploi et de chômage. Il doit permettre au demandeur d'emploi de conserver ses anciens droits à indemnisation en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage. D'après l'Unédic, cette mesure a pour effet de permettre d'allonger la durée potentielle des droits pour près d'un million d'allocataires. Le risque d'atteindre une fin de droits sera réduit. Il permet ainsi de repousser dans le temps la fin des droits et par conséquent l'entrée dans les régimes de solidarité.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif ont été précisées par l'ANI du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation des demandeurs d'emploi, puis repris dans la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014.

Ainsi, auparavant, lorsqu'un demandeur d'emploi reprenait une activité sans avoir épuisé ses droits et pouvait prétendre à une ouverture de droits à l'allocation chômage au terme de l'activité reprise, une comparaison était effectuée entre anciens droits et nouveaux droits. Le capital le plus élevé et le montant d'indemnité journalière le plus élevé étaient pris en compte.

Dans la nouvelle convention d'assurance chômage, ce mécanisme est supprimé et remplacé par le dispositif de droits rechargeables. Il est procédé à une reprise systématique du droit initial. A l'épuisement du capital de droits initial, un nouveau droit est établi dès lors que le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'activité salariée dès 150 heures au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la fin des droits. Le rechargement des droits est automatique, que la personne reste ou non inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.

Le dispositif des droits rechargeables, d'application générale, comprend une exception, prévue par l'annexe XI au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 au bénéfice des anciens apprentis ou titulaires de contrat de professionnalisation, pour lesquels un droit d'option a été introduit. En dehors de ce cas particulier, ce n'est que si un droit est déchu (c'est-à-dire s'il a été ouvert depuis une durée supérieure à la durée des droits ouverts augmentée de trois ans) qu'il ne peut plus être repris.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

L'article 10 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit la mise en place du dispositif de droits rechargeables tel que prévu par l'ANI du 11 janvier 2013.

La convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, issue des dispositions de l'ANI du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation des demandeurs d'emploi, précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Elle a été agréée par l'arrêté du 25 juin 2014, portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et des textes qui lui sont associés. La convention modifie des dispositions sur l'indemnisation, les contributions, ainsi que les ressources ; elle instaure des actions pour favoriser le retour à l'emploi et lutter contre la précarité.

En outre, le décret 2014-670 du 24 juin 2014 relatif à la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage tire les conséquences du dispositif de droits rechargeables sur la durée d'indemnisation au régime d'assurance chômage. L'ensemble des dispositions législative et réglementaire nécessaire à l'application de la mesure ont donc été prises.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

L'étude d'impact réalisée à l'occasion de la signature de la convention d'assurance chômage prévoyait que près d'1 million d'allocataires auraient une durée potentielle des droits allongée et donc moins de risque d'atteindre une fin des droits avant d'avoir retrouvé un emploi : le risque passerait ainsi de 32% à moins de 24%. En effet, une partie des allocataires qui seraient arrivés en fin de droit peuvent recharger des droits nouveaux. Ils sont donc indemnisés plus longtemps.

Les principaux allocataires devant bénéficier de cette mesure sont les séniors et les allocataires les moins diplômés cumulant des CDD et des missions d'intérim. Ces personnes disposaient de droits plus courts qui seront prolongés avec le dispositif de droits rechargeables. En effet, près des deux tiers d'entre eux avaient des droits inférieurs à un an (contre 37% sur l'ensemble des entrants). Ainsi, à titre d'exemple, pour les allocataires acquérant des droits suite à une fin de CDD - soit 37% (440 000 personnes) de cette population - la durée de droit potentielle sera allongée de 7 mois en moyenne par rapport à l'ancienne règle. Pour les intérimaires, ce sont 46% d'entre eux (environ 160 000) qui bénéficieront d'une indemnisation prolongée de 5 mois en moyenne.

Par ailleurs parmi les allocataires ouvrant un droit suite à une fin de CDD, 50 000 d'entre eux arrivés en fin de droits auront la possibilité d'être indemnisés s'ils ont travaillé plus de 150 heures. C'est également le cas pour environ 15 000 intérimaires.

De fait, les premiers éléments de bilan fournis par l'Unédic indiquent que 23 000 rechargements ont été réalisés en octobre 2014, dont 10 000 rechargements à la suite d'une reprise d'activité d'une durée d'au moins 150 heures. Pour ces allocataires ayant épuisé leur droit initial, le fait d'avoir retravaillé au moins 150 heures leur a permis de prolonger leur droit ; cela n'aurait pas été possible avec l'ancienne règle. En outre, 13 000 rechargements à la suite d'une reprise d'activité d'une durée supérieure ou égale à 610 heures ont été constatés. Un nouveau droit a été ouvert suite à l'épuisement du droit initial. Dans les prochains mois, l'allongement des durées potentielles de droit se traduira progressivement par une baisse des fins de droit.

Toutefois, il convient de noter qu'à la suite de la mise en œuvre du dispositif en octobre 2014, les premières remontées du terrain font état de certaines situations pour lesquelles le versement du montant d'ARE correspondant au reliquat des droits précédemment ouverts (avant d'ouvrir les droits liés au dernier contrat rompu) peut se traduire par un montant d'indemnisation temporairement inférieur à celui que le demandeur d'emploi aurait perçu si l'indemnisation correspondait aux droits rattachés au dernier contrat de travail rompu. Le nombre d'allocataires qui pourrait être concerné, même pour un très faible préjudice, est évalué entre 400 000 et 500 000 (allocation équivalente ou inférieure à l'allocation issue des droits rechargés).

Néanmoins, seule une minorité d'entre eux subirait une perte substantielle. Ainsi, les dossiers examinés par l'Unédic font apparaître plusieurs types de situations :

- impossibilité de mobiliser le droit d'option pour les anciens alternants dès lors que ces derniers ont travaillé à la fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. En effet, dans ce cas, le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage n'ayant pas donné lieu à une ouverture de droits au titre de l'assurance chômage, il n'y a pas de reliquat de droits rattachés à ces contrats;
- transition entre des emplois occupés initialement à temps partiel, certains ayant pu être exercés pendant la période des études, et de nouveaux emplois à temps plein ;
- trajectoires caractérisées par des progressions salariales importantes.

Les situations relevées correspondent à celles d'allocataires ayant atteint un niveau de revenu durable très supérieur à celui correspondant à leur droit initial. Une approximation du nombre de personnes concernées a été établie par l'Unédic (bureau du 16 janvier 2015) sur la base des critères suivants :

- avoir retravaillé au moins 1 an
- avoir connu une progression de l'allocation journalière entre les 2 droits serait supérieure à 30% (exemple : cadres ayant effectué de « petits boulots » pendant leurs études).
- avoir un reliquat du droit initial supérieur à 6 mois.

30 000 allocataires de l'assurance chômage répondent à ces 3 critères. En moyenne, le reliquat de leur ancien droit est de 15 mois et leur nouveau droit s'appuie sur une période de travail de 21 mois. L'allocation journalière moyenne correspondant au reliquat est de 24€ (soit environ 730€/mois) et celle de leur nouveau droit est en moyenne de 40€ par jour (soit environ 1220€ par mois).

Les allocataires concernés doivent ainsi continuer à percevoir une allocation peu élevée pendant une durée longue alors qu'ils ont repris pendant une durée significative un emploi mieux rémunéré que celui sur la base duquel a été calculé ce droit. Le revenu de remplacement est dès lors perçu comme sans rapport avec le revenu qu'il est censé remplacer.

Afin de résoudre ces difficultés, les partenaires sociaux ont conclu des avenants afin d'ajuster le dispositif en étendant le droit d'option prévu à l'annexe XI au personnes satisfaisant de manière cumulative aux critères suivants :

- satisfaire aux conditions d'affiliation du droit commun (610 heures pour le régime général, 507 pour les ressortissants des annexes 8 et 10 ;
- subir un différentiel d'au moins 30 % du fait de l'application de la règle de la reprise systématique des droits acquis ou une indemnité journalière inférieure à 20 euros par jour.

Ces avenants devraient être signés très prochainement.

Temps partiel

1. Objectifs et description de la mesure

La grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a mis en lumière le fait que le temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel.

C'est pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux, en accord avec le Gouvernement, se sont donc emparés de la question du temps partiel. Ces négociations interprofessionnelles ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

Les dispositions de l'ANI sur ce sujet ont pour objet de renforcer la protection de ces salariés en instaurant un seuil minimal de travail de 24 heures hebdomadaires, à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération. Elles sont le fruit d'un compromis entre les partenaires sociaux : d'une part, il crée une nouvelle norme en matière de temps partiel qui relève de l'ordre public social, afin de lutter contre le temps partiel subi, et, d'autre part, il fait de l'accord de branche le pivot pour l'organisation du temps partiel en renvoyant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités d'organisation du travail, notamment lorsque la branche entend déroger à la durée minimale de 24 heures par semaine ou mettre en place le complément d'heures.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

Les dispositions relatives au temps partiel de l'ANI ont été retranscrites dans l'article 12 de la loi sur la sécurisation de l'emploi, en définissant un équilibre général sur la prévisibilité de leur emploi pour les salariés à temps partiel et en renvoyant à l'équilibre de l'accord collectif la définition des souplesses et contreparties.

Cependant, constatant que dans un grand nombre de branches, les négociations n'avaient pu aboutir avant le 1er janvier 2014 (date d'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires en l'absence d'accord), le Gouvernement, en accord avec les partenaires sociaux signataires de l'ANI, a introduit une disposition dans la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale afin de suspendre du 22 janvier 2014 (date de présentation du texte en Conseil des ministres) jusqu'au 30 juin 2014 l'application de l'article du code du travail instaurant une durée de travail minimale hebdomadaire de 24 heures. Cette suspension visait à donner aux branches un délai supplémentaire afin de parvenir à conclure des accords sur le temps partiel.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

Au 19 mars 2015, 48 accords ont été conclus dont 34 sont d'ores et déjà étendus et 14 devraient l'être prochainement. Par ailleurs, les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches (liste en annexe).

Ainsi, ce sont près de 78 % des salariés à temps partiel des 31 branches[9] recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et près de 44 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France[10], soit plus d'1,4 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche.

Parmi la vingtaine de branches qui continuent à négocier, 9 relèvent des branches recourant structurellement au temps partiel (environ 130 000 salariés).

Par ailleurs, toujours parmi les **branches recourant structurellement** au temps partiel :

- **2 branches n'ont pas initié de négociation** une durée minimale inférieure à 24 heures (vente à distance et sociétés d'assistance, soit 20 000 salariés),
- **2 échecs de négociation** sont à relever (commerces de détail fruits et légumes - 22 570 salariés et commerce de détail habillement textiles – 39 984 salariés).

En ce qui concerne les services aux particuliers, les salariés peuvent relever de trois champs conventionnels différents. Les 970 000 salariés[11] relevant du particulier-employeur ne sont pas soumis aux dispositions de droit commun en matière de durée du travail, et sont donc exclus du champ d'application des dispositions de la LSE relatives au temps partiel.

Quant aux branches de l'aide à domicile (176 000 salariés) et des services à la personne (145 000 salariés), les négociations sont toujours en cours à ce jour.

Sur le total des accords conclus à ce jour, **5 accords** ont été signés à l'**unanimité** (restauration rapide ; laboratoires d'analyses médicales ; bijouterie joaillerie, orfèvrerie ; enseignement privé hors contrat ; cordonnerie multiservice) et **19 accords ont été signés à plus de 50%.**

En matière de durée minimale, et sauf rares exceptions (restauration rapide, propreté, cafétérias par exemple), les branches ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurisation de l'emploi, d'une durée minimale.

---

[9] Etude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Etudes-d-impact/Etudes-d-impact-des-lois/Lois-publiees)

[10] Données INSEE 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel auxquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail.

[11] Tableau de bord statistique du secteur, BIPE/ANSP, 7 mars 2012

- L'instauration du principe d'une durée minimale, quand bien même elle serait dérogatoire aux 24 heures hebdomadaires, constitue donc une réforme structurelle de l'organisation du travail à temps partiel dans les branches.
- A ce stade, la quasi totalité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel s'est emparée de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires (cf. annexe 2), conformément à l'équilibre prévu par la loi qui visait à permettre aux branches de prendre en compte de manière satisfaisante la réalité économique et sociale des secteurs concernés. En effet, à ce jour, à l'exception de 5 branches, toutes les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel ont négocié une durée hebdomadaire dérogatoire. 11 branches ont négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à 16 heures. A ce jour, seules 3 branches ont négocié une durée minimale dérogatoire aux 24h faible et applicable de manière généralisée.
- Les accords dérogatoires peuvent ainsi être classés selon **trois catégories** :
  - Certaines branches font des **24 heures** le principe, et la dérogation l'exception, à l'instar du commerce succursaliste de l'habillement qui prévoit l'application des 24 heures à l'ensemble de ses salariés à l'exception du personnel de retouche et de nettoyage pour lequel une durée spécifique est fixée ou de l'enseignement privé à distance qui n'entend pas déroger aux 24 heures à l'exception des professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement pour lesquels est fixée une durée minimale de 1 heure par semaine.
  - Certaines branches, majoritaires, ont choisi de fixer **une durée minimale dérogatoire applicable à l'ensemble** de leurs salariés, sans exceptions.
  - D'autres, enfin, ont pris le parti de définir **différentes durées minimales en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise**. Par exemple, la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs a négocié une durée minimale de 10 heures par semaine pour les agents de service et de restauration et de 8 heures pour les agents d'accueil et de sécurité. La branche de la répartition pharmaceutique envisage ainsi une durée de 20 heures par semaine jusqu'au 30 juin 2015 puis de 24 heures à compter du 1er juillet 2015.

En termes de garanties apportées aux salariés sur la prévisibilité des plannings, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches (agences générales d'assurances, cabinets dentaires, commerce succursaliste de la chaussure, répartition pharmaceutique, cabinets médicaux, praticiens vétérinaires, matériels agricoles, négoce de l'ameublement ou enseignement privé à distance) procèdent ainsi au regroupement des horaires de travail sur des demi-journées complètes de 3 heures de travail effectif minimum.

S'agissant de la règle sur les coupures, selon laquelle l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, une minorité d'accords y déroge (restauration rapide, agences générales d'assurances, propreté, cabinets dentaires, répartition pharmaceutique, sport, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, entreprises de navigation, articles de sport, gardiens d'immeubles et immobilier).

Certains accords ne prévoient de déroger à la règle sur les coupures que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois : par exemple, personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, salariés en charge du service des ordures ménagères dans la branche des gardiens et employés d'immeubles, emplois de restauration et de réception dans l'immobilier.

Parmi les accords dérogeant à la règle sur les interruptions d'activité, cinq ont recours à une compensation financière (la restauration rapide, la propreté, le sport, l'immobilier et les gardiens d'immeubles) et un sous forme de repos compensateur (la répartition pharmaceutique). Quant aux autres accords, le principe d'une contrepartie spécifique est bien prévu mais en laissant les parties libres de décider de la forme que doit prendre cette contrepartie. L'accord conclu dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoit, à titre de contreparties, différentes modalités d'organisation du travail à définir entre le salarié et l'employeur. Dans tous les cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, pouvant être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

S'agissant des heures complémentaires, la loi a instauré le principe d'une majoration dès la première heure effectuée en permettant aux partenaires sociaux de déroger aux taux de majoration légaux (10% jusqu'au 10ème de la durée prévue au contrat et 25% du 10ème au tiers de cette durée) dans la limite d'un taux de 10%. Seules trois branches dérogent au taux légal de majoration de 25% pour les heures effectuées au-delà du 10ème de la durée au contrat. Cinq accords fixent également des taux supérieurs à 10% dès la première heure complémentaire (branches de l'édition, des cabinets dentaires, de l'hôtellerie de plein air, de la bijouterie/joaillerie ou de l'animation).

Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement le complément d'heures, il convient de noter que la très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. 19 accords ont fait le choix de limiter à moins de 8 (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail. Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de 5 avenants annuels par salarié. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans dix accords.

La plupart des accords ne prévoient pas de dispositions plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. Cependant, deux accords (dans l'édition et l'hôtellerie de plein air) prévoient une majoration plus favorable que la loi (30%).

ANNEXE 1 : ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS AU TEMPS PARTIEL SIGNES

34 ACCORDS ETENDUS

Branches recourant structurellement au temps partiel	
Restauration rapide	JO du 19 avril 2014
Acteurs du lien social et familial	JO du 25 avril 2014
Entreprises de propreté	JO du 28 juin 2014
Etablissements d'enseignement privé (primaire, secondaire et technique)	JO du 13 mai 2014
Commerce succursaliste de la chaussure	JO du 4 juillet 2014
Cabinets dentaires	JO du 28 juin 2014
Exploitations cinématographiques	JO du 24 juillet 2014
Foyers et services pour jeunes travailleurs	JO du 25 avril 2014
Sport	JO du 24 octobre 2014
Laboratoires d'analyses médicales	JO du 24 octobre 2014
Cabinets et cliniques vétérinaires	JO du 24 octobre 2014
Cabinets médicaux	JO du 24 octobre 2014
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	JO du 27 octobre 2014
Gardiens et employés d'immeubles	JO du 25 novembre 2014
Enseignement privé hors contrat	JO du 27 novembre 2014

Autres branches	
Pôle Emploi	JO du 27 mars 2014
Habitat social organisations professionnelles	JO du 19 avril 2014
Edition	JO du 28 juin 2014
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	JO du 28 juin 2014
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	JO du 28 juin 2014
Succursalistes de l'habillement	JO du 4 juillet 2014
Assurances agences générales personnel	JO du 5 juillet 2014
Hôtellerie de plein air	JO du 24 juillet 2014
Hospitalisation privée	JO du 24 octobre 2014
Répartition pharmaceutique	JO du 24 octobre 2014
Matériels agricoles	JO du 24 octobre 2014
Praticiens vétérinaires salariés	JO du 24 octobre 2014
Négoce de l'ameublement	JO du 24 octobre 2014
Animation	JO du 1er novembre 2014
Sociétés et coopératives HLM	JO du 24 octobre 2014
Enseignement à distance	JO du 27 novembre 2014
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	JO du 27 novembre 2014
Immobilier	JO du 28 novembre 2014
Services de l'automobile	JO du 23 janvier 2015

14 ACCORDS EN COURS D'EXTENSION

Branches recourant structurellement au temps partiel
Pharmacie d'officine
Autres branches
Spectacle vivant (accord interbranches FESAC)
Entreprises techniques au service de la création et de l'évènement
Articles de sports et loisirs
Esthétique, cosmétique
Familles rurales
Habitat social protection
Boulangerie, pâtisserie
Horlogerie, bijouterie, commerce de détail
Journalistes
Radiodiffusions privées
Bricolage
Commerce de détail non alimentaire
Cordonnerie multiservice

ANNEXE 2 : DUREE MINIMALE PAR ACCORD SIGNE

Branches recourant structurellement au temps partiel	
Restauration rapide	24 heures
Etablissements d'enseignement privé sous contrat	17 heures 30
Commerce succursaliste de la chaussure	21 heures
Cabinets dentaires	16 heures
Propreté	16 heures
Acteurs du lien social et familial	2 heures
Hôtellerie de plein air	7 heures
Exploitations cinématographiques	24 heures
Foyers et services pour jeunes travailleurs	De 8 à 10 heures
Gardiens et employés d'immeubles	De 2 à 14 heures
Sport	De 2 à 24 heures
Cabinets médicaux	16 heures
Commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire	26 heures
Autres branches	
Pôle emploi	3 heures 45
Habitat social organisations professionnelles	24 heures
Edition	18 heures 28
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	De 2 heures à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	16 heures
Succursalistes de l'habillement	De 2 à 24 heures
Agences générales d'assurances	16 heures
Laboratoires d'analyses médicales	16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires	16 heures
Hospitalisation privée	16 heures
Répartition pharmaceutique	20 heures puis 24 heures à compter du 1er juillet 2015
Location et maintenance de matériels agricoles	12 heures
Praticiens vétérinaires salariés	11 heures
Négoce de l'ameublement	De 16 à 24 heures
Enseignement privé hors contrat	De 6 à 12 heures
Animation	2 heures
Sociétés et coopératives HLM	2 heures pour certains emplois
Enseignement à distance	24 heures sauf pour les professeurs exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	De 10 à 17 heures 50
Immobilier	8 heures
Commerces et services de l'automobile	12 heures 30

Accords de mobilité interne

1. Objectifs et description de la mesure

Avant la loi du 14 juin 2013, une mobilité pouvait être imposée par l'employeur au salarié dans deux hypothèses qui soulevaient toutefois des incertitudes quant aux conditions de son exercice :

- soit l'employeur pouvait imposer au salarié un nouveau lieu de travail dans le cadre d'un même secteur géographique ce qui n'entraînait qu'une simple modification des conditions de travail du salarié. Toutefois, la notion de secteur géographique n'étant pas précisément définie, elle est appréciée souverainement par le juge en cas de contentieux.
- soit l'employeur pouvait imposer au salarié un nouveau lieu de travail par application d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ou dans la convention collective, à condition qu'elle définisse précisément sa zone géographique d'application.

Les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 ont souhaité (article 15) faire de la mobilité interne dans l'entreprise un instrument négocié et articulé avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et que soit mise en place un cadre juridique aux mesures d'accompagnement à la mobilité. Elaborée dans un cadre collectif sans projet de licenciement, la négociation d'entreprise sur la mobilité constitue un outil négocié d'anticipation des évolutions de l'entreprise.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

La loi de sécurisation de l'emploi du 4 juin met en place des mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés, en dehors de tout projet de licenciement (articles L. 2242-21 à L. 2242-23 du code du travail).

La négociation des accords de mobilité interne est propre à l'entreprise, elle constitue un volet au sein d'une négociation sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner. A ce titre, elle s'inscrit soit dans le cadre d'une négociation facultative, soit dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, dont elle constitue alors un volet dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés (L. 2242-21).

L'accord fixe notamment (L. 2242-22):

- **les limites imposées à cette mobilité** au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- **les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ; - les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de

l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ;

- **les mesures d'accompagnement et de reclassement** pour les salariés refusant l'application de la mobilité, sur la base du reclassement interne prévu en cas de licenciement économique (L. 1234-4 et L. 1233-4-1 CT).

Les stipulations de l'accord 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. Il doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés. L'employeur doit donc informer les salariés de façon individuelle. Les stipulations de l'accord de mobilité sont applicables au contrat de travail dont les clauses contraires sont suspendues.

Lorsque l'employeur souhaite mettre en œuvre l'accord de mobilité, après une phase de concertation avec chaque salarié potentiellement concerné pour prendre en compte ses contraintes personnelles et familiales, il doit recueillir l'accord du salarié.

L'accord du salarié est recueilli selon la procédure applicable en cas de modification du contrat pour motif économique (L. 1222-6) : c'est-à-dire par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception, délai d'un mois accordé au salarié pour faire connaître son refus, et acceptation implicite de la mobilité à défaut de réponse dans ce délai.

Si un salarié refuse l'application d'un accord de mobilité interne à son contrat de travail, son licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord.

3. Bilan de la mesure de puis le vote de la loi du 14 juin 2013

Aucun accord d'entreprise dédié à la mobilité interne n'a, à ce jour, été recensé. Il peut en effet être difficile d'articuler ce type d'accord avec :

les clauses de mobilité préexistantes dans les contras de travail. L'AMI a certes vocation à suspendre pendant son application les dispositions contraires du contrat de travail des salariés. Mais la procédure de recueil de l'accord des salariés prévue par le texte peut paraître lourde.

la jurisprudence de la Cour de cassation sur la notion de « *secteur géographique* ». Cette dernière peut faire apparaître cet exercice aux employeurs comme relativement complexe par rapport aux effets attendus en termes de flexibilité interne.

Négociation sur la GPEC

1. Objectifs et description de la mesure

Instaurée en 2005 pour les entreprises de 300 salariés et plus et les groupes de dimension communautaire avec moins de 150 salariés et étendu aux branches professionnelles en 2008[12], la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) vise à inciter ces dernières à anticiper les mutations économiques en les obligeant à négocier, tous les trois ans, la mise en place d'un dispositif GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, notamment en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 11 janvier 2013 a été retranscrit dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et place la formation professionnelle au centre de la négociation obligatoire (détermination des orientations triennales, objectifs du plan de formation, abondement du compte personnel..). Une obligation de consultation du comité d'entreprise est créée en cas d'échec de la négociation.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a élargi les thèmes abordés dans ce type d'accord notamment aux principales orientations à trois ans de la formation professionnelle, aux moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux contrats précaires et aux conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise lorsque celles-ci entraîne un effet sur leur activité. Elle introduit en outre l'obligation, à défaut d'accord à l'issue de la négociation, de consulter le comité d'entreprise notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle de l'entreprise et les objectifs de formation. Elle a enfin articulé les liens avec les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Par ailleurs, en découplant plan de formation/contribution obligatoire et en mettant en place un entretien professionnel tous les deux ans avec chaque salarié, la loi incite à une meilleure articulation au sein de l'entreprise entre stratégie globale, politique de développement des compétences et actions managériales.

[12] Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2008.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 transposé dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a favorisé un nouvel espace de négociation. De manière générale, les démarches de GPEC peuvent être engagées au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des territoires dans le cadre de processus de négociation ou de démarches concertées.

a) Au niveau du dialogue social d'entreprise

- **Données chiffrées :**

692 accords de GPEC d'entreprise ont été signés dont 304 entre le 1er juillet et le 31 décembre 2013, 385 en 2014 et 3 en 2015 (source : DGT – Base des données des conventions collectives). Le nombre d'accords diminue (540 en 2011, 494 en 2012) mais cette tendance peut être reliée à un retour à un « régime de croisière » après une période de fort renouvellement d'accords triennaux arrivés à échéance en 2010/2011, l'existence d'un nombre important d'avenants visant à actualiser les accords au vu des modifications législatives mais également des logiques d'approche intégrée développée par les entreprises. Ainsi, les accords GPEC sont parfois couplés avec des accords contrat de génération ou seniors.

- **Mobilisation de l'outil pour la gestion des ressources humaines :**

De manière générale, la GPEC d'entreprise est mobilisée comme un outil de gestion des ressources humaines et structure la mobilité des salariés, pour les accompagner vers un autre poste dans l'entreprise et/ou les sécuriser vers d'autres entreprises. Les principaux dispositifs utilisés sont l'entretien de carrière, le bilan de compétences, la validation des acquis professionnels, le référentiel des compétences, les aides à la mobilité interne, la cartographie des métiers et les formations….

Les accords de GPEC se combinent avec d'autres thèmes (égalité professionnelle, emploi des travailleurs handicapés, seniors, conditions de travail, intégration des jeunes dans l'entreprise, conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, conditions de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi…). Certains accords font référence à des accords préalablement existants ou annoncent des négociations ultérieures.

Si certains préambules d'accords se bornent à rappeler les termes de la loi, d'autres affirment (ou réaffirment) au contraire la volonté des parties de mettre en place une GPEC effective et qui ne doit pas « *être une réponse formelle à une obligation légale* », d'établir un cadre et une référence pour renforcer la politique de gestion des ressources humaines.

- **Des objectifs diversifiés proposés :**
  - Anticiper les évolutions des métiers : cet aspect est de plus en plus présent dans les accords ;
  - Former pour développer l'employabilité : ce thème est systématiquement cité dans les accords ;

- Sécuriser la mobilité professionnelle : la mobilité interne est quasi systématiquement évoquée, avec un volet mobilité géographique ;
- Donner de la visibilité aux représentants des salariés, ce thème est maintenant systématiquement présent dans les accords

- **Bonnes pratiques**

Des accords GPEC d'entreprise dans les secteurs de l'aéronautique, de l'énergie, de l'habillement ou encore de la propreté montrent notamment :

- le lien entre la GPEC et les orientations stratégiques de l'entreprise en affirmant expressément la volonté d'assurer la pérennité de l'activité et la redynamisation de la politique d'embauches en rajeunissant la pyramide des âges.
- un « outillage » du Comité Central d'Entreprise avec, par exemple, la création d'une « Commission Anticipation » chargée de réaliser un examen partagé des travaux d'analyse et de construction des plans d'actions destinés à accompagner l'évolution des compétences au sein des métiers ou familles professionnelles ;

b) Au niveau de la branche

Neuf accords ont été signés (télécommunications, acteurs du lien social et familial, 2 accords métallurgie dont contrat de génération, coopératives de consommateurs salariés, mutualité, institutions de retraite complémentaire, foyers de jeunes travailleurs, sociétés d'assurance et industrie pharmaceutique) ont été conclus depuis juin 2013.

Ces accords intègrent la GPEC dans une négociation plus large en lien avec des problématiques de sécurisation des parcours professionnels mutations économiques, promotion de l'égalité des chances, qualité de vie au travail…). En outre, la négociation peut désormais porter sur des thèmes relatifs à la GPEC dans des accords conclus sous un autre thème, en particulier le contrat de génération, mais aussi le pacte de responsabilité.

c) Au niveau territorial

- **Données chiffrées :** près de 200 démarches de GPEC territoriale ont pu être recensées depuis 2013

- **Typologies récurrentes d'actions GPEC :** la nature des coopérations mises en œuvre diffère selon les territoires. Cependant plusieurs typologies récurrentes d'actions de GPEC territoriale peuvent être citées :
  - démarches liées à un projet d'implantation d'envergure : zone de Roissy, Grand Paris, EPR de Flamanville, grotte de Chauvet…
  - accompagnement des territoires en reconversion suite à d'importantes restructurations
  - accompagnement des secteurs stratégiques pour le territoire : services à la personne dans le Cantal, mécanique aéronautique à Figeac…

- réponse à une problématique particulière telle que la saisonnalité : Pyrénées Catalanes ou Vallée des Belleville en Savoie, ou l'attractivité dans les Cévennes.

- **Les plateformes d'appui aux mutations économiques :** Au titre des démarches territoriales, l'Etat a souhaité mettre en œuvre des expériences pilotes à travers la mise en place de 13 plateformes territoriales d'appui aux mutations économiques. Ces initiatives annoncées en 2013 dans le cadre du pacte compétitivité emploi ont vocation à faciliter la mobilisation des principaux acteurs (Etat, Régions, entreprises, organisations professionnelles et syndicales, OPCA et OPACIF,…) dans des bassins où les enjeux pour l'emploi et le développement économique sont particulièrement prégnants et où le tissu économique est en forte mutation. Elles délivrent une offre de service intégrée autour de deux objectifs principaux :

  - permettre aux TPE/PME de mieux anticiper les évolutions économiques pour s'y adapter et avoir toujours un temps d'avance ;
  - sécuriser les parcours professionnels des salariés par l'adaptation de leurs compétences ou la préparation de leur reconversion, en évitant qu'ils ne connaissent une période de chômage. On recense 13 plateformes labellisées à ce jour.

En Bretagne, une nouvelle plateforme s'est constituée dans le cadre plus large du Pacte d'avenir pour la Bretagne ; ainsi les démarches de GPEC territoriale s'intègrent dans des réflexions plus globales visant à construire des projets de territoire.

Activité partielle

1. Objectifs et description de la mesure

L'activité partielle est un dispositif qui permet aux entreprises, confrontées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles (difficultés économiques, sinistre, intempéries, etc.) de réduire ou suspendre temporairement leur activité et de permettre le retour à une situation à plus favorable.

L'entreprise assure aux salariés une indemnisation en compensation de la perte de rémunération qui en découle et l'Etat garantit à l'employeur une prise en charge partielle de l'indemnisation des heures dites chômées.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a profondément et durablement simplifié l'activité partielle pour :

- favoriser le recours à l'activité partielle comme **alternative au licenciement** ;
- **viser davantage les PME / TPE ainsi que les secteurs d'activités** y recourant ;
- **simplifier le dispositif et le rendre plus attractif** pour les entreprises et les salariés.

Cette réforme a ainsi permis :

- Une simplification des droits grâce à la mise en place d'un dispositif unique d'allocation d'activité partielle plus attractif et d'un plafond unique d'heures indemnisables de 1 000 h par an et par salarié qu'il s'agisse d'une réduction du temps de travail ou d'une suspension totale d'activité.
- L'allègement des démarches pour les entreprises permettant de sécuriser et de promouvoir le recours à l'activité partielle :
  - tous les motifs de baisse temporaire d'activité sont éligibles, l'autorisation préalable garantit aux employeurs et aux salariés que l'activité partielle est mobilisée à bon droit ;
  - les réponses aux demandes d'autorisation sont rendues sous 15 jours ou à défaut l'autorisation est tacite permettant ainsi une réduction des délais de mise en œuvre ;
  - la dématérialisation de la procédure, au 1er juillet 2014, et une communication active des DIRECCTE auprès des entreprises et de leurs relais (experts comptables, fédérations professionnelles…) ont contribué à les inciter à recourir au dispositif.
- **Une amélioration de l'aide financière significative** : avec un meilleur niveau d'indemnisation des heures chômées pour les employeurs comme pour les salariés et une participation de 7,74€/h pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23€ pour celles de plus de 250 cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC (2,90€ pris en charge par l'UNEDIC et le reste pour l'Etat) ;
- une **modularisation des engagements pour les entreprises recourant à l'activité partielle de manière récurrente** afin de mieux accompagner les salariés et l'entreprise. En effet, dès lors que l'entreprise a déjà recouru à l'activité partielle durant les 36 derniers mois, elle est dans l'obligation de souscrire des engagements.

- **Un encouragement à la formation des salariés pendant les heures chômées** : les salariés sont indemnisés à 100% de leur rémunération pendant les heures formées. Tous types d'action de formation sont éligibles.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

L'ensemble des textes d'application du dispositif a été pris. Ainsi, l'article 16 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 a été transposé dans les textes suivants :

- Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle ;
- Décret n° 2014-740 du 30 juin 2014 relatif à la dématérialisation de la procédure de recours à l'activité partielle ;
- Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du code du travail ;
- Arrêté du 24 juillet 2014 portant application du décret no 2014-740 du 30 juin 2014 relatif à la mise en œuvre de la dématérialisation de la procédure de recours à l'activité partielle ;
- Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

Un an et demi après la mise en œuvre de la réforme, le bilan est positif dans la mesure où les objectifs de la réforme sont atteints et en témoignent :

- **l'augmentation de la part des entreprises de moins de 50 salariés** qui représentent désormais 90,1% des autorisations de recours sur la période du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2014, contre 86,9% au cours des 12 mois précédant la simplification du dispositif. Ce qui représente une augmentation de 3,2 points alors que les autres tranches d'effectif salarié connaissent tous une baisse.
- **la diversification des secteurs concernés** avec une hausse de 3,2 points des entreprises de services (18,5% des heures autorisées depuis le 1er juillet 2013 contre 15,3% au cours des 12 mois précédents) et une baisse de 13,4 points la part des industries manufacturières (63% des heures autorisées depuis le 1er juillet 2013 contre 72,2% au cours des 12 mois précédents) ;
- **l'augmentation globale du recours à l'activité partielle** en termes :
  - de **volume d'heures autorisées** à être chômées (170,5 millions d'heures soit **+25%** par rapport à la même période précédente) ;
  - de **durée de la période autorisée** : de 2,5 mois à 3,5 mois ;
  - de **consommation des heures autorisées** : 34,7 millions d'heures chômées ont d'ores et déjà déclarées (hors APLD) depuis le 1er juillet 2013. Ces donnes n'étant pas encore définitives (données arrêtées au 17 mars, les données définitives n'étant stabilisées qu'à l'été), le niveau

de consommation des heures autorisées sera donc supérieure à la période précédente comparable (37,7 millions d'heures autorisées au cours de 18 mois précédents la loi)[13].

- **le développement du volet « engagements »,** qui constitue un axe fondamental du dispositif d'activité partielle réformé le 1er juillet 2013. En effet, les entreprises amenées à renouveler leur demande en raison de la persistance de leurs difficultés, doivent souscrire des engagements, par exemple, en matière de maintien d'emploi, de nouvelle organisation du travail, de formation…La souscription d'engagements par l'entreprise est **l'occasion pour les services des DIRECCTE d'initier un dialogue avec l'entreprise et de prévoir un véritable accompagnement** pendant toute la durée de recours à l'activité partielle. Actuellement, **près d'une demande sur deux fait l'objet d'engagements** (l'engagement n'est souscrit que pour les entreprises bénéficiant de manière récurrente de l'activité partielle)**.** Dans la grande majorité des cas, l'employeur les propose (dans 74% des cas), mais ces propositions font quasi systématiquement l'objet d'échanges avec les Unités territoriale des DIRECCTE (à 86%). Le maintien dans l'emploi est l'engagement qui est proposé par les entreprises dans 86% des cas, suivi des actions de formation (37%). Les entreprises restent néanmoins réticentes à diversifier et multiplier les engagements en raison d'un manque de visibilité notamment sur la conjoncture économique et leur plan de charge. C'est en particulier le cas des TPME qui sont les plus exposées aux fluctuations économiques.
- **s'agissant plus spécifiquement du recours à la formation**, le dispositif réformé permet de garantir aux salariés en formation **une indemnité de 100% de leur rémunération nette**. Toutes les formations sont éligibles, qu'elles soient qualifiantes ou qu'il s'agisse d'une remise à niveau ou d'un développement de compétences. En dépit de ces incitations, le recours à la formation pendant les périodes d'activité partielle reste insuffisant (**difficulté à anticiper** les périodes de suspension d'activité pendant lesquelles organiser des actions de formation et **insuffisante adaptation de l'offre de formation** aux contraintes de ces entreprises), mais pourrait être renforcé via une plus grande sensibilisation des entreprises, des OPCA ainsi que des branches professionnelles. **A ce titre, le FPSSP a consacré dans son appel à projet** 2014, 30 M€ au financement de formations pour les salariés concernés **par l'activité partielle. 8 OPCA ont répondu à c**et appel à projet et près de 30 000 salariés ont bénéficié de formations.
- Il est à noter que certaines branches professionnelles sont en cours de négociation sur l'activité partielle.

La branche des bureaux d'études et sociétés de conseil a structuré des engagements au niveau de la branche « pour anticiper et limiter l'impact d'une dégradation de la conjoncture économique ». Les fédérations patronales Syntec et Cinov ont signé, le 16 octobre 2013, avec l'ensemble des fédérations syndicales CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC et FO un accord national sur « l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques. Il permet à la fois un maintien de l'emploi, une indemnisation conventionnelle complémentaire garantissant une indemnisation comprise entre 75 % et 95 % de la rémunération brute et des actions de formation. »

[13] Données arrêtées au 17 mars 2015, la donnée de consommation pour l'année 2014 ne sera stabilisée que dans 3 à 6 mois

ANNEXE 1 : CHIFFRES CLES RELATIFS A L'ACTIVITE PARTIELLE

Des périodes de recours plus longues

Du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2014, 36 000 autorisations de recours à l'activité partielle ont été accordées aux entreprises par les Direccte et les Dieccte. Comparativement à la même période précédente (du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2013), le volume d'autorisations de recours au dispositif affiche une légère hausse, à hauteur de +3%.

Les heures de travail ainsi autorisées à être chômées depuis la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi s'élève au total à 170,8 millions, en nette hausse par rapport à la même période précédente : +25%. Cette hausse s'explique par un allongement significatif de la période couverte en moyenne par autorisation : +30 jours calendaires. Une autorisation de recours à l'activité partielle accordée depuis le 1er juillet 2013 porte ainsi en moyenne sur 3,5 mois, contre 2,5 mois au cours de la même période précédente.

Depuis juillet 2013, chaque autorisation de recours au dispositif correspond en moyenne à 4 350 heures, en progression de +19% par rapport à la même période précédente.

Davantage de petites entreprises

Une autorisation de recours à l'activité partielle accordée depuis le 1er juillet 2013 vise en moyenne 29 salariés, contre 36 au cours des 12 mois ayant précédé la rénovation du dispositif (nombre médian : respectivement 4 et 5 salariés).

Le fait que les petites entreprises sollicitent beaucoup plus fréquemment l'activité partielle depuis la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi est à l'origine de la diminution du volume moyen de salariés concernés par autorisation de recours. Alors que les entreprises de moins de 50 salariés concentraient 86,9% au cours des 12 mois précédant la simplification du dispositif, elles en concentrent en effet 90,1% d'entre elles depuis le 1er juillet 2013, soit +3,2 points. Les trois autres tranches d'effectif salarié (50 à 249, 250 à 999, 1 000 et plus) enregistrent a contrario toutes une diminution de leur part respectives (graphique 1).

Proportionnellement à l'ensemble des autorisations de recours à l'activité partielles accordées depuis 1er juillet 2013, le poids des entreprises industrielles de moins de 50 salariés a progressé dans une proportion légèrement supérieure à celle observée tous secteurs d'activité confondus : +3,8 points, contre +3,2 points en moyenne.

Des secteurs d'activité plus diversifiés

Les 36 000 autorisations de recours à l'activité partielle accordées par l'administration entre le 1er juillet 2013 et le 31 décembre 2014 l'ont été au bénéfice de 17 200 entreprises, contre 17 970 à la même période précédente (-4,3%) : le nombre d'entreprises sollicitant cette mesure est donc relativement stable dans le temps.

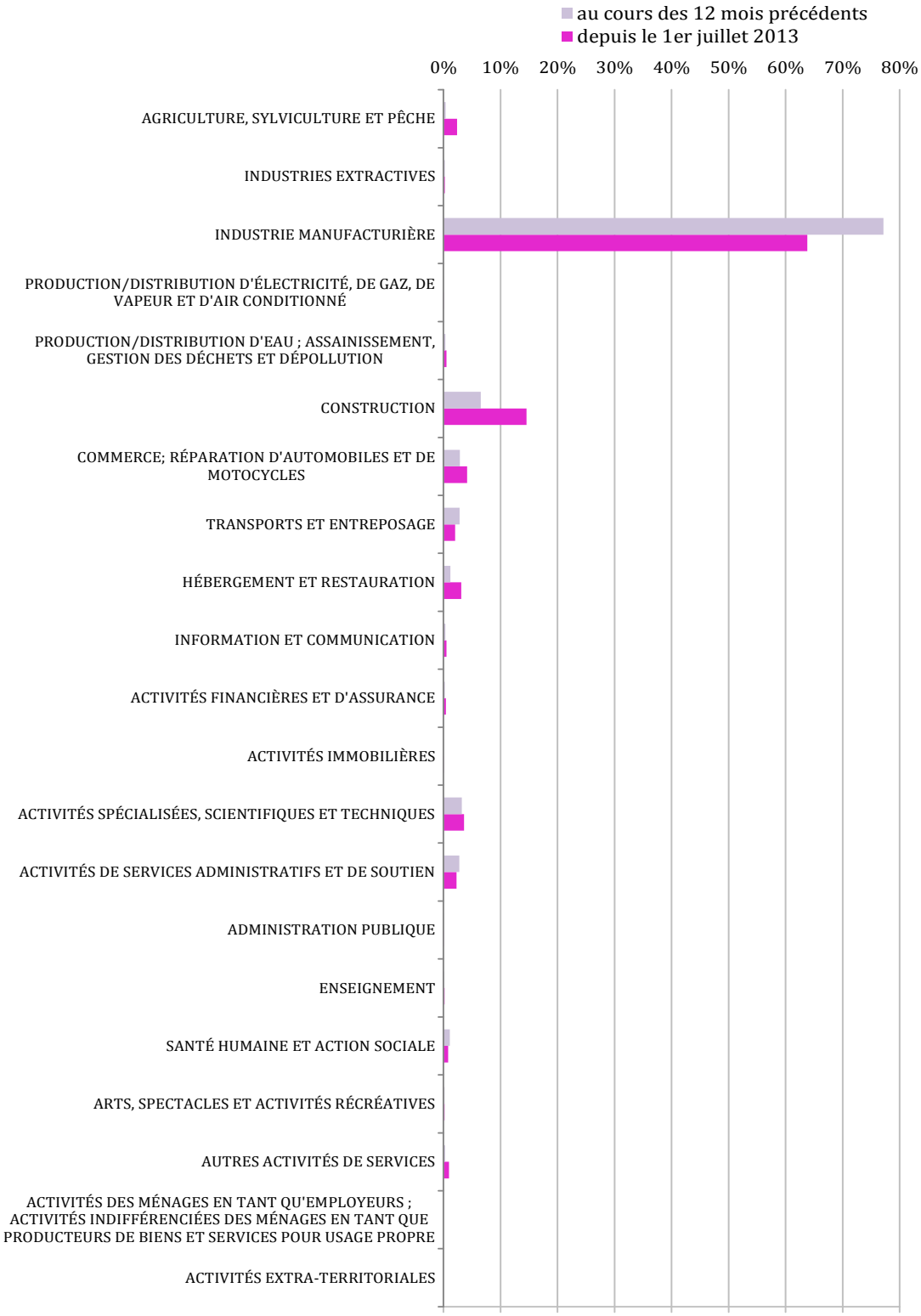
L'industrie concentre toujours la plus forte part d'heures de travail autorisées à être chômées, mais celle-ci affiche une nette diminution : 63,8% des heures autorisées depuis la loi de sécurisation de l'emploi au bénéfice de l'industrie, contre 72,2% au cours de l'année précédant sa mise en œuvre (-13,4 points).

A l'inverse, la part des heures autorisées à être chômées dans la construction affiche une très nette augmentation, liée à la conjoncture économique difficile pour le secteur.

La part des heures de travail autorisées à être chômées affiche une progression dans le secteur tertiaire : cette évolution à la hausse est l'un des effets de la nouvelle législation.

GRAPHIQUE 1 : REPARTITION DES HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE AUTORISEES, PAR SECTEUR D'ACTIVITE

En %

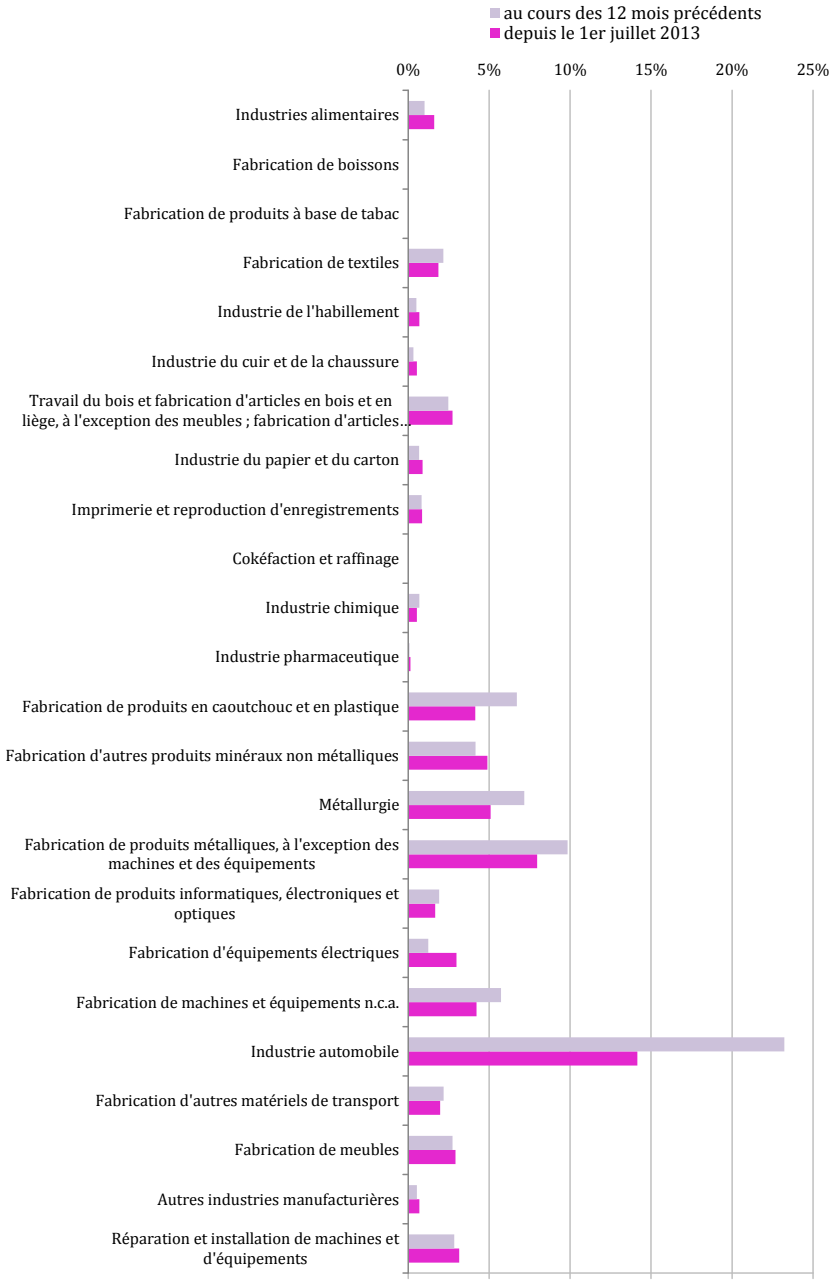


Champ : France entière / Données brutes (données d'octobre à décembre 2014 non prises en compte)

Source : DGEFP, Sinapse / données au 5 janvier 2015 ; Calculs : DGEFP.

Graphique 2 : répartition des heures d'activité partielle autorisées dans l'industrie manufacturière, par type d'activité

EN %



Champ : France entière / Données brutes (données d'octobre à décembre 2014 non prises en compte)

Source : DGEFP, Sinapse / données au 5 janvier 2015 ; Calculs : DGEFP.

Eléments financiers

Les neuf mois de recul nécessaire au calcul des heures d'activité partielle consommées au cours des 18 derniers mois ne permettent pas d'afficher une donnée stabilisée. Ainsi les données de consommation de l'année 2014 vont encore évoluer au cours des prochains mois.

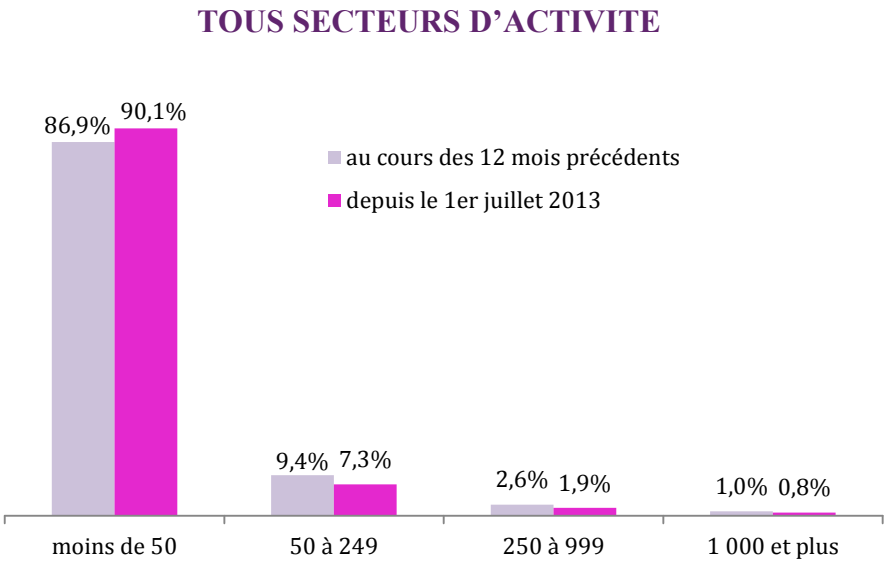
Néanmoins, on constate déjà une consommation significative du nombre d'heures chômées. Ainsi, en 2014, 22,3 millions d'heures ont d'ores et déjà été déclarées chômées (données partielles, à mi mars 2015, hors APLD). Les chiffres de 2012 (23,4 millions, données définitives, hors APLD) et de 2013 (26,7 millions) devraient être dépassés.

Depuis la réforme du dispositif le 1er juillet 2013, 34,7 millions d'heures chômées ont été déclarées chômées, on en comptait 37,7 millions au cours des 18 mois précédents.

D'un point du vue budgétaire, en 2014, 208,1M€ ont été décaissés pour financer l'allocation d'activité partielle ce qui correspond à 32,4 millions d'heures chômées (sources ASP). En 2013, 187,6M€ avaient été décaissés (sources ASP).

GRAPHIQUE 3 : REPARTITION DES ENTREPRISES AUTORISEES A RECOURIR A L'ACTIVITE PARTIELLE, SELON LEUR NOMBRE DE SALARIES

EN %

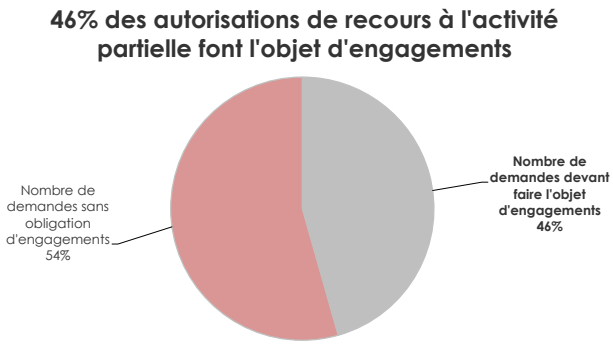


Champ : France entière / Données brutes (données d'octobre à décembre 2014 non prises en compte)

Source : DGEFP, Sinapse / données au 5 janvier 2015 ; Calculs : DGEFP.

ANNEXE 2 : BILAN DES ENGAGEMENTS[14] PRIS PAR LES ENTREPRISES

Près d'une demande d'activité partielle sur 2 fait l'objet d'engagements de la part des entreprises en matière de maintien dans l'emploi, actions de formation, GPEC… :



Les demandes d'activité partielle sont dites récurrentes dès lors qu'une entreprise qui a déjà été autorisée au cours des 36 derniers mois sollicite à nouveau la mesure.

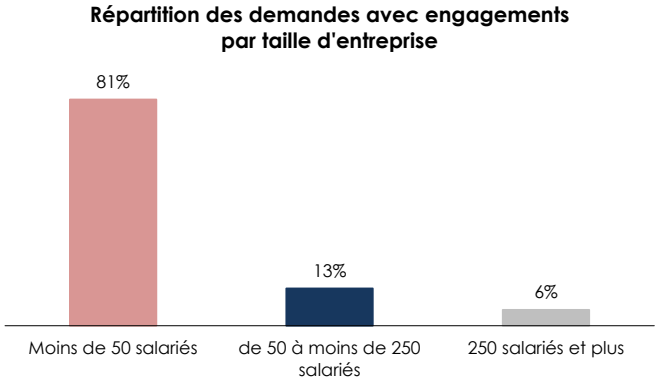
Les entreprises de taille plus importantes sont surreprésentées parmi les demandes récurrentes :

Si l'on compare la répartition des demandes d'autorisation de recours à l'activité partielle avec engagements à l'ensemble des demandes, on constate une **représentation plus forte des entreprises de plus de 50 salariés parmi celles qui recourent au dispositif de manière récurrente** (respectivement +5 points pour les 50 – 250 et + 3 points pour les 250 et plus).

[14] Enquête réalisée auprès des Unités territoriales des Direccte du 22 décembre au 9 janvier 2015.

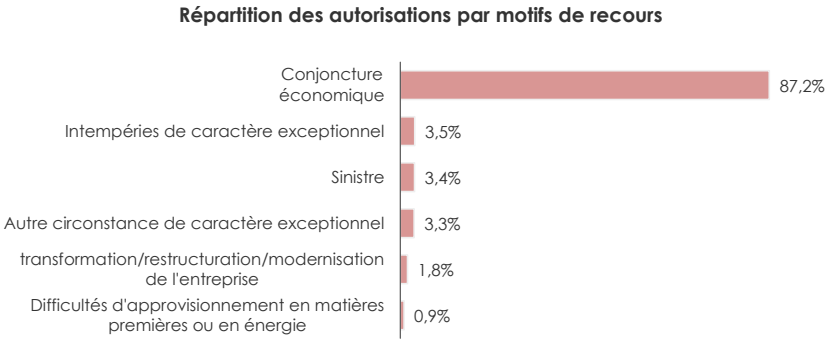
65 UT ont répondu dont 54 réponses complètes. Les résultats présentés ici sont une compilation de ces 54 réponses.

La période observée s'étend du 1er juillet 2013 au 30 septembre 2014.



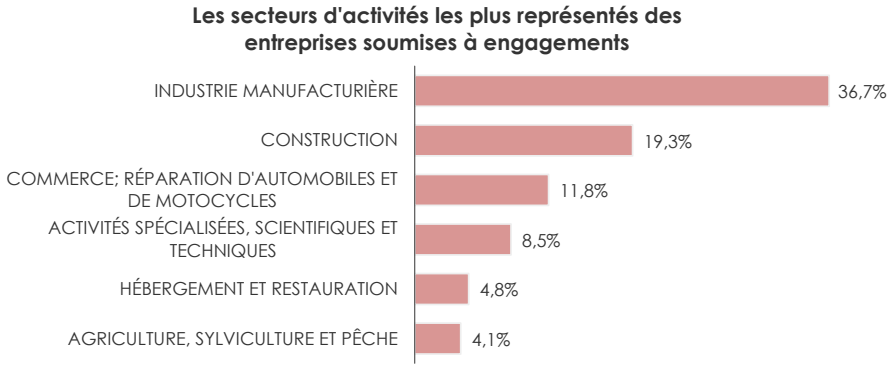
La répartition des entreprises ayant fait des demandes avec engagements a été réalisé sur un échantillon de 6 703 entreprises (sur la période du 1er juillet au 31 décembre 2014, on compte 17 200 entreprises ayant eu recours à l'activité partielle).

Différents motifs peuvent être à l'origine de la demande :



Sur la période observée, plus de 87% des demandes de recours à l'activité partielle ont pour motif la conjoncture économique.

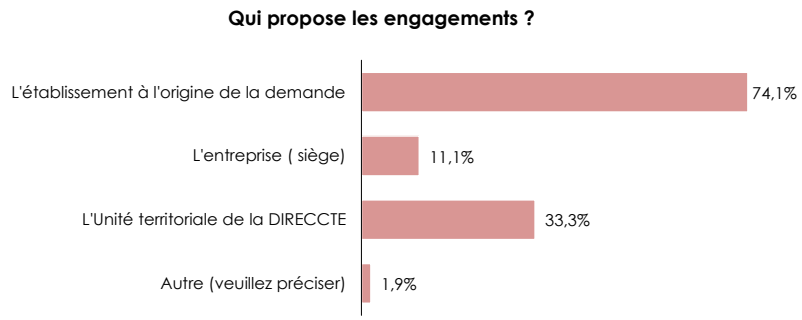
6 secteurs d'activités représentent 85% des autorisations d'activité partielle accordées parmi celles qui sont récurrentes :



Source Silex – base au moins deux autorisations accordées pour une même entreprise du 1er juillet 2013 au 30 septembre 2014

Les secteurs d'activités les plus représentés des entreprises ayant fait des demandes récurrentes sont en toute logique les grands secteurs consommateurs d'activité partielle, notamment le secteur industriel, et ceux qui connaissent des fluctuations compte tenu de leur cycle de production/activité.

Des négociations au plus près des territoires :

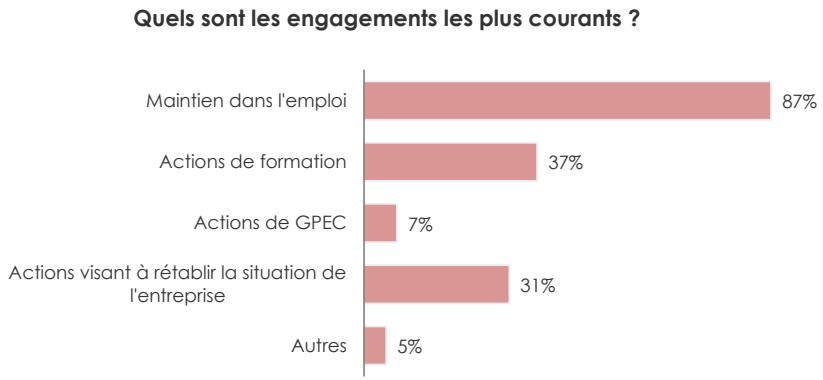


Plusieurs réponses possible puisqu'une même entreprise peut souscrire plusieurs engagements

Chaque demande d'activité partielle est déposée au niveau de l'établissement qui fait les premières propositions d'engagement. On constate que plus les établissements/entreprises sont structurés d'un point de vue ressources humaines plus les engagements sont connus et maîtrisés.

Les engagements font l'objet d'échanges entre l'utilisateur du dispositif et l'administration dans 86% des cas. Dans la grande majorité des cas, les engagements font l'objet de discussions entre l'établissement demandeur, voire l'entreprise mère, et l'unité territoriale de la DIRECCTE. Mais les échanges ne sont pas systématiques et dépendent de la situation de l'entreprise, de sa taille et de la récurrence du recours. En général, quand les demandes sont très régulières, la discussion et le suivi sont systématiques.

Le maintien dans l'emploi reste un des engagements les plus courants :



Plusieurs réponses possible puisqu'une même entreprise peut souscrire plusieurs engagements

La réforme du dispositif a ouvert largement les possibilités d'engagements puisque la liste proposée dans le code du travail n'est pas exhaustive.

Pour autant, les contreparties proposées restent proches de celles qui ont été listées dans la loi et peu d'engagements nouveaux sont proposés.

Ainsi, le maintien dans l'emploi reste l'un des engagements importants qui a tendance à être systématiquement proposé dans chacune des demandes puisqu'avant la réforme du dispositif, cet engagement était obligatoire. Par ailleurs, il est un élément important du dialogue social interne d'une entreprise afin de rassurer les salariés sur la pérennité de l'activité.

Les actions de formation sont proposées en 2ème position (37% des réponses) et les actions visant à rétablir la situation de l'entreprise se positionnent en 3ème rang avec 31% des réponses.

Parmi les autres engagements, on peut noter :

- des mesures de redressement de la santé économique et financière de l'entreprise : investissement, négociations prêts et/ou rééchelonnement de dette auprès des partenaires bancaires, augmentation du capital ;
- des mesures en faveur des salariés : rémunération de l'indemnité d'activité partielle aux salariés plus favorable que les 70% de la rémunération brute inscrits dans le code du travail ;
- des mesures de mobilité du personnel : mise à disposition pour un autre établissement de l'entreprise, polyvalence des salariés sur d'autres postes de travail…

Accords de maintien de l'emploi

1. Objectifs et description de la mesure

En créant les accords de maintien de l'emploi, la loi du 14 juin 2013 issue de l'ANI du 11 janvier 2013 et relative à la sécurisation de l'emploi donne aux entreprises un outil supplémentaire pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique. Les partenaires sociaux et le législateur ont voulu ainsi compléter la palette des instruments à la disposition des entreprises et des salariés en cas de difficultés. Il s'agit, par le biais du dialogue social, de permettre aux entreprises qui traversent de graves difficultés conjoncturelles de restaurer leur compétitivité tout en évitant les licenciements.

Dans les entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, ces accords permettent d'aménager temporairement le temps de travail et le salaire, et, corrélativement, de maintenir l'emploi des salariés concernés par ces aménagements. Ils sont conclus pour une durée maximale de deux ans.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

La loi a encadré les conditions de recours à ces accords : ce sont des accords majoritaires avec un engagement de l'employeur à ne pas licencier pour motif économique pendant la durée de l'accord. Leur conclusion est précédée d'un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise, partagé avec les organisations syndicales (le comité d'entreprise peut mandater un expert comptable pour accompagner ces dernières dans l'analyse de ce diagnostic et dans la négociation).

Par ailleurs, un accord de maintien de l'emploi ne peut avoir pour effet de priver les salariés concernés du bénéfice d'un certain nombre de règles protectrices définies par le code du travail et constitutives de « l'ordre public social » : durée légale de travail, régime des heures supplémentaires, temps de pause, durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, durées quotidienne et hebdomadaire du travail pour les travailleurs de nuit, repos quotidien et hebdomadaire obligatoire, congés payés légaux, 1er mai férié et chômé, Smic.

De plus, l'application de l'accord ne peut conduire ni à diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés concernés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du Smic majoré de 20 %, ni à ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil. Dans un souci d'équité entre les différents acteurs, les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires sont d'ailleurs appelés à fournir des efforts proportionnés à ceux qui sont demandés aux salariés.

La loi a également encadré le contenu de l'accord, qui doit prévoir :

- les modalités de suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel ;
- les conséquences d'une amélioration de la situation économique sur la situation des salariés au terme de l'accord ou en cas de suspension de l'accord en référé ;

- les modalités d'acceptation ou de refus du salarié et les mesures d'accompagnement des salariés qui refusent (ces derniers font l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique) ;
- une clause pénale si l'employeur ne respecte pas ses engagements.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

A la date du 15 mars 2015, dix accords de maintien de l'emploi ont été recensés par les services du ministère du travail, quatre conclus en 2013, cinq en 2014 et un en 2015.

Entreprise[15]	Secteur	Nombre de salariés *	Date de signature de l'accord	Signataires de l'accord	Nombre de refus de l'accord
Entreprise 1	Industrie automobile	100	19/07/2013	CFDT	11
Entreprise 2	Industrie automobile	1009	26/07/2013	CFDT, CFE-CGC, CFTC ; UNSA, CGT	153
Entreprise 3	Informatique	34	27/09/2013	CFDT, FO	NC
Entreprise 4	Industrie du papier	215	30/04/2014	CGT	15
Entreprise 5	Informatique	6	02/05/2014	CFE-CGC (salarié mandaté)	aucun
Entreprise 6	Conseil / Ingénierie	17	27/06/2014	Délégués du personnel	NC
Entreprise 7	Moteurs d'hélicoptères	45	11/07/2014	FO	11
Entreprise 8	Machines pour la métallurgie	81	17/09/2014	CGT	NC
Entreprise 9	Industrie thermique	198	05/03/2015	CFDT, CFE-CGC, CGT	(information non encore disponible)

* Source SIENE

Caractéristiques principales des accords :

- Taille des entreprises : dans leur immense majorité, les accords sont conclus par des PME ; hormis Berh, qui compte plus de 1 000 salariés, les neuf autre entreprises ont moins de 200 salariés (dont 5 de moins de 50 salariés).
- Durée des accords : à l'exception de deux accords signés pour une durée inférieure à un an (6 et 9 mois), ces accords ont tous été conclus pour la durée maximale prévue par la loi, soit deux ans.
- Signataires des accords : sept accords ont été conclus avec des délégués syndicaux ; dans les quatre entreprises où plusieurs organisations syndicales sont représentatives, trois accords ont été signés à l'unanimité. Les cinq organisations syndicales interprofessionnelles représentatives

[15] Les noms des entreprises ont été anonymisés

au niveau national (CFDT, CFE-CGC, FO, CGT, CFTC), ainsi que l'UNSA, ont signé au moins un accord. Dans les trois entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords ont été conclus par les délégués du personnel ou un salarié mandaté.

- Champ d'application de l'accord : dans leur quasi-totalité, les accords s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise (deux accords excluent toutefois les salariés en CDD ou à temps partiel). Un seul accord ne s'applique qu'à une seule catégorie de salariés (salariés en travail posté travaillant en 5x8 sur une semaine).
- Efforts consentis par les salariés : tous les accords contiennent des dispositions sur le temps de travail et la rémunération, à l'exception de deux accords dans lesquels les efforts des salariés sont uniquement financiers. En outre, un accord souligne la nécessaire polyvalence et flexibilité des salariés sur les différents postes de travail existants.
- Les mesures en matière de temps de travail consistent principalement à augmenter le temps de travail, via l'augmentation de la durée hebdomadaire (de 50 minutes à 3h15) et/ou du nombre de jours travaillés (suppression de jours ARTT ou augmentation du forfait en jours), jusqu'à 5 jours. Cette augmentation du temps de travail s'opère sans compensation salariale. Par ailleurs, certains accords prévoient une réorganisation du temps de travail ou modifient les modalités de compensation des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement en lieu et place de la majoration de salaire, comme le permet le code du travail).
- Les efforts financiers des salariés prennent plusieurs formes :
  - un gel des salaires mensuels, qui aboutit à une baisse du taux de salaire horaire puisqu'il s'accompagne d'une augmentation de la durée du travail (dans le respect du plancher de 1,2 SMIC fixé par la loi) ; 6 accords optent pour cette formule, dont un qui exonère de gel les plus bas revenus
  - une baisse des salaires mensuels (3 accords, dont un qui ajuste la baisse selon les catégories cadres ou ETAM)
  - la suppression de certaines primes
  - la diminution du taux de majoration des heures supplémentaires au taux plancher légal de 10% (un seul accord).
- Efforts des dirigeants ou des actionnaires : les efforts sont principalement d'ordre financier (gel ou baisse de rémunération pour les dirigeants, jusqu'à 50% ; limitation ou renoncement aux dividendes pour les actionnaires). Deux accords prévoient en outre des efforts sur le temps de travail (suppression de jours de repos, extension des horaires le samedi matin).
- Engagements de l'employeur : trois accords vont au-delà de l'obligation légale de maintien de l'emploi en prévoyant des actions de formation professionnelle, des investissements sur le site, voire en garantissant la pérennité du site.
- Clause pénale : les accords prévoient le versement d'une indemnité au salarié qui serait licencié pendant la durée de l'accord ; selon les accords, cette indemnité est d'ores et déjà chiffrée (entre 200 et 1 000 €) ou bien correspond à un nombre de mois de salaire ou à un pourcentage de l'indemnité légale de licenciement. Deux accords prévoient également une indemnisation des salariés en cas de non respect des engagements pris par les dirigeants en termes d'investissement et/ou d'efforts financiers.

Au delà des accords de maintien de l'emploi, on constate que la loi du 14 juin 2013 a permis de conforter le **développement de la négociation d'entreprise sur les alternatives aux restructurations** afin de restaurer la compétitivité des entreprises. Sans s'inscrire à proprement parler dans le cadre d'un accord de maintien de l'emploi, certaines entreprises ont ainsi souhaité ajuster très rapidement, et pour un temps limité ou non, leur organisation collective du travail aux variations d'activité, par la mobilisation de mécanismes d'ajustements temporaires afin d'éviter ou de limiter les ajustements sur l'emploi. En s'émancipant parfois du cadre légal des accords de maintien de l'emploi, certaines entreprises s'inscrivent dans cette logique de préservation de la compétitivité par le dialogue social dans l'entreprise. La question est donc moins d'apprécier la réussite du nouveau dispositif au regard du nombre des accords conclu que celle de la dynamique engagée permettant, par la négociation, de trouver une « voie de sortie » accordant la priorité, non pas à l'ajustement des effectifs – avec toutes ses conséquences économiques et sociales -, mais, au contraire, au maintien dans l'emploi.

Depuis le 1er janvier 2013, les services du ministère du travail ont recensé **21 accords dits de compétitivité ou de flexibilité.**

Entreprise[16]	Secteur	Nombre de salariés *	Date de signature de l'accord	Signataires de l'accord
Entreprise 1	peinture	1100	10/01/2013	CFDT, CGT, CFE-CGC
Entreprise 2	Industrie automobile	12075	11/03/2013	CFDT, CGT
Entreprise 3	Industrie automobile	48600	13/03/2013	CFDT, CFE-CGC, FO
Entreprise 4	Transport aérien	52000	25/03/2013	CFTC, SNPL, SPAC
Entreprise 5	Transport aérien	1075	25/03/2013 (personnel au sol)	UNSA, CFDT, CFE-CGC
Entreprise 6	Transport aérien		28/03/2013 (personnel navigant commercial)	UNSA, CFDT
Entreprise 7	Industrie automobile	1750	26/04/2013	CFDT, CGT, CFE-CGC, SUD
Entreprise 8	Industrie automobile	2800	25/07/2013	CFDT, CFE-CGC, CFTC
Entreprise 9	Industrie automobile	83930	24/10/2013	CFE-CGC, CFTC, FO, GSEA
Entreprise 10	Industrie automobile	300	20/11/2013	CGT, CFDT, FO
Entreprise 11	Industrie automobile	256	02/12/2013	CFDT, CGT
Entreprise 12	Parfumerie (flacons)	380	20/12/2013	CFE-CGC, CGT
Entreprise 13	Maintenance et services dans l'industrie	123	20/12/2013	FO
Entreprise 14	Maintenance et services dans l'industrie	210	8/01/2014	CGT
Entreprise 15	Métallurgie du cuivre	328	15/01/2014	CFDT, CFE-CGC, CGT, FO
Entreprise 16	Chantiers navals	2000	30/01/2014	CFDT, CFE-CGC, FO
Entreprise 17	Industrie automobile	NC	04/07/2014	CFDT, CFE-CGC, FO
Entreprise 18	Industrie automobile	638	25/07/2014	CFDT

[16] Les noms des entreprises ont été anonymisés

Entreprise 19	Industrie automobile	310	04/11/2014	CFDT, CFE-CGC
Entreprise 20	Plateformes marines	180	17/11/2014	CFDT, CFE-CGC, CGT
Entreprise 21	Industrie automobile	552	29/01/2015	CFDT, CFE-CGC

* Source SIENE

La dynamique de négociation articule souvent les dimensions économiques (maintien de l'activité en France et du développement d'investissement, pérennisation/redressement de la situation économique, élaboration d'un diagnostic partagé sur la situation économique/industrielle de l'entreprise…) et les dimensions sociales afin de restaurer la compétitivité.

Caractéristiques principales des accords :

- Taille des entreprises : seuls six accords sont conclus par des PME, la plupart des entreprises concernées étant de plus **grande taille** (plusieurs centaines à plusieurs milliers de salariés).
- Durée des accords : 11 accords sont conclus pour une **durée indéterminée** ; la durée des onze autres accords varie entre 1 an et 5,5 ans.
- Signataires des accords : huit accords font l'objet d'une unanimité syndicale.
- Efforts consentis par les salariés : la quasi-totalité des accords (20 sur 21) prévoit des **efforts en termes de temps de travail et de rémunération (sans aucune baisse de salaires de base)**. Deux accords contiennent en outre des mesures visant à favoriser la mobilité interne.
  - en matière de **temps de travail**, 14 accords prévoient d'augmenter le temps de travail, via l'augmentation de la durée hebdomadaire et/ou du nombre de jours travaillés (suppression de jours ARTT ou augmentation du forfait en jours) ; à l'exception d'un accord, cette augmentation du temps de travail s'opère sans compensation salariale. Les autres accords réorganisent le temps de travail : refonte du dispositif d'aménagement du temps de travail, mise en place de nouveaux rythmes, élargissement des plages de travail en équipe, suppression de certaines pauses, etc. La réorganisation du temps de travail peut aller de pair avec une augmentation de la durée du travail.
  - en **matière de rémunération**, les efforts prennent plusieurs formes :
    - un **gel des salaires** mensuels pendant un, deux ou trois ans (12 accords, dont 3 qui ajoutent que ce gel sera prolongé par une modération salariale). Le gel est concomitant à une augmentation du temps de travail dans 50% des accords (ce qui aboutit à une baisse du taux de salaire horaire, cf. supra), ce qui aboutit dans ces cas à une baisse du taux de salaire horaire
    - une **modération salariale** (4 accords, dont 2 prévoient parallèlement une augmentation du temps de travail ce qui, là encore, induit une baisse taux de salaire horaire)
    - la **suppression ou la diminution de primes** (9 accords)
    - la **baisse du taux de majoration des heures supplémentaires** (4 accords) ou la compensation des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement plutôt que par une majoration de salaire (1 accord)
    - une **baisse de l'intéressement et la suspension de l'abondement employeur du plan épargne entreprise** (1 accord)

- Efforts des dirigeants : seuls quatre accords prévoient des efforts « personnels » des dirigeants en termes de temps de travail (suppression de jours de repos) ou de rémunération
- Engagements de l'employeur : les contreparties aux efforts demandés aux salariés sont variées :
  - la **pérennisation des sites** (engagement sur des volumes de production, sur un plan d'investissement, etc.) (11 accords)
  - **absence de licenciements économiques ou de plan de sauvegarde de l'emploi** (8 accords)
  - **de nouvelles embauches, le remplacement des départs ou la limitation du recours à l'intérim** (9 accords)
  - des **actions de formation**, politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (8 accords)
  - des **contreparties financières** : augmentation salariale ou versement de primes (6 accords), amélioration des dispositifs d'intéressement, d'actionnariat ou de participation (2 accords), augmentation de la part employeur de la mutuelle (1 accord), etc.

Plusieurs éléments peuvent expliquer le recours à des accords classiques de flexibilité interne plutôt qu'à des accords de maintien dans l'emploi :

- La durée de l'AME est limitée à deux ans. Cette durée, brève, a été fixée par les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 compte tenu du caractère conjoncturel des difficultés de l'entreprise. Cependant, elle peut être jugée trop courte par certaines entreprises pour permettre aux mesures de produire des effets permettant le rétablissement de la compétitivité. Cette durée est en effet jugée d'autant plus brève que l'investissement en temps de négociation atteint parfois six mois.
- L'AME vise, moyennant la remise en cause temporaire de certaines stipulations conventionnelles et contractuelles, à maintenir dans l'emploi les entreprises traversant de « graves difficultés conjoncturelles ». Le respect de cette condition n'est pas toujours facile à évaluer.
- La flexibilité permise par les AME est strictement encadrée par la loi et peut être jugée insuffisante par un certain nombre d'entreprises. Outre le respect des dispositions législatives relatives à la durée légale de travail, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, aux temps de pause, au repos quotidien et hebdomadaire obligatoire, aux congés payés légaux et à la législation relative au 1er mai, au SMIC et au principe de hiérarchie des normes, la loi encadre fortement le recours aux clauses portant sur les salaires.
- Lorsque l'entreprise signe un accord de maintien dans l'emploi majoritaire voire très majoritaire, elle peut être conduite à modifier substantiellement les modalités de travail et du temps de travail. Dès lors, il peut être difficile d'intégrer à cette nouvelle organisation, les salariés ayant refusé l'accord. Dans certains cas, on se retrouve dans la situation paradoxale où l'entreprise a signé un accord de maintien dans l'emploi majoritaire mais se trouve contrainte de payer de nombreux licenciements économiques et de devoir réembaucher sur ces mêmes postes.
- L'engagement en faveur du maintien de l'emploi peut apparaître trop contraignant par certains employeurs, qui en période de crise économique aigue, estiment ne pas pouvoir se lier ainsi sur les effectifs.

Homologation/validation des plans de sauvegarde de l'emploi

1. Objectifs et description de la mesure :

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) a rénové en profondeur la gestion des restructurations et le rôle de l'Etat, tant en matière de processus de négociation des plans de sauvegarde de l'emploi, que de processus d'information consultation des instances représentatives du personnel (délai, moyens..), que d'évolution du rôle des DIRECCTE.

Elle s'inscrit dans la ligne directrice voulue par le gouvernement et les partenaires sociaux : renforcer le champ du dialogue social et de la négociation, pour faciliter l'anticipation des reclassements quand les suppressions d'emplois sont devenues inéluctables**.**

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire :

L'ensemble des textes d'application dispositif ont été pris. Ainsi, l'article 18 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 a été transposé dans les textes suivants :

- Instruction n°2013-10 du 26 juin 2013 relative aux orientations pour l'exercice des nouvelles responsabilités des DIRECCTE / DIECCTE dans la procédure de licenciements économiques collectifs
- Instruction n°2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif
- Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'instance de coordination
- Décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique
- Arrêté du 3 avril 2014 précisant le contenu du bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives est venue renforcer l'articulation entre les règles relatives à la procédure de licenciement collectif pour motif économique et celles relatives aux entreprises en procédure collective pour tenir compte de leurs contraintes spécifiques en termes de délais.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013 :

Après dix-huit mois de mise en œuvre, le bilan est positif comme en témoignent :

- **Une diminution du nombre de procédures** depuis la mise en œuvre de la LSE **:** Du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2014, 1 141 dossiers de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été initiés. Ces 1 141 procédures correspondent pour 30% à des entreprises en procédure collective (redressement judiciaire et liquidation judiciaire) et pour 70% à des entreprises soumises au droit commun des licenciements (in bonis et sauvegarde). Depuis dix-huit mois de mise en œuvre des nouvelles procédures de licenciement économique, cette répartition est relativement stable. Le nombre de PSE au cours de l'année 2013 est du même ordre de grandeur qu'en 2011 et 2012, autour de 950/975 PSE annuels. Ce chiffre est du même ordre de grandeur que celui observé avant le retournement conjoncturel de l'automne 2008 : 958 PSE en 2007 et 2 245 PSE en 2009 (tableau 1). L'année 2014 semble marquer une nette baisse des données mais le changement de source et de législation invite à la prudence d'interprétation.

TABLEAU 1 : NOMBRE MENSUEL DE PSE DE JANVIER 2009 A DECEMBRE 2014, EN VOLUME

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total	1er semestre	2d semestre
année 2009	178	233	252	218	193	237	193	116	166	179	140	140	2 245	1 311	934
année 2010	99	122	116	144	127	106	81	65	84	73	88	90	1 195	714	481
année 2011	85	79	114	76	85	82	81	38	77	75	90	70	952	521	431
année 2012	62	87	77	63	78	81	72	38	74	98	90	94	914	448	466
année 2013	89	110	102	103	86	93	63	19	82	93	67	68	975	583	392
année 2014	68	57	73	78	57	63	60	26	68	92	62*	45*	749	396	353*

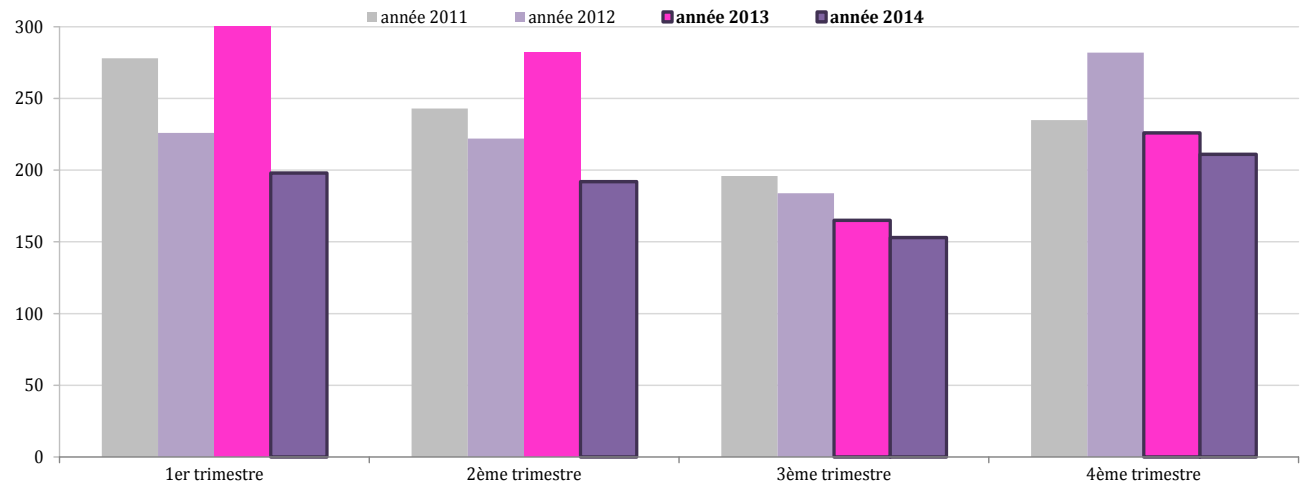
Lecture : 583 PSE ont été notifiés à l'administration au 1er semestre 2013 / 392 PSE ont été initiés au second semestre 2013.

Champ : France entière / Données brutes

Sources : Dares-UT Direccte, remontées rapides jusqu'en juin 2013, Direccte-DGEFP, SI-Homologation depuis juillet 2013.

** données provisoires. Le changement de source et de procédure (modification législative, SI homologation) ne permet pas de comparer le nombre de PSE avant et après juillet 2013.*

GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION TRIMESTRIELLE DU NOMBRE DE PSE DE 2011 A 2014, EN VOLUME



Lecture : 226 PSE initiés au cours du dernier trimestre 2013, contre 282 PSE notifiés au cours du même trimestre de l'année 2012. Sur l'ensemble de la période 1er juillet 2013-31 décembre 2014, 1 142 PSE ont été initiés. Au cours de la même période précédente, 1er juillet 2012-31décembre 2013, 1 440 PSE ont été notifiés.

Champ : France entière / Données brutes

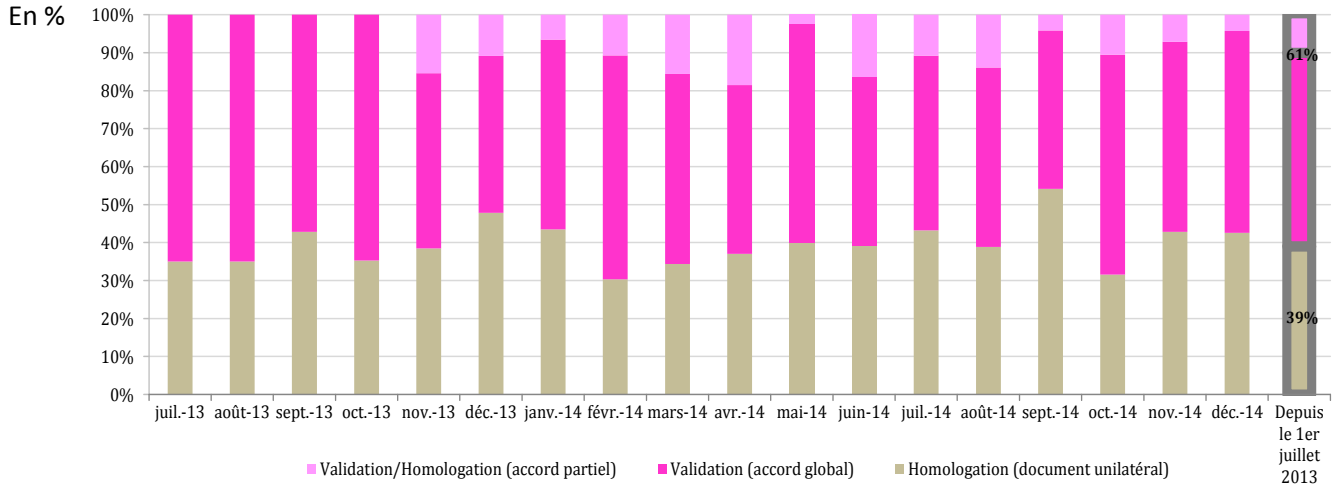
Sources : Dares-UT Direccte, remontées rapides jusqu'en juin 2013, Direccte-DGEFP, SI-Homologation depuis juillet 2013 (extraction du 05/03/2015) ; calculs Dares. Les données issues des remontées rapides sur-estimaient vraisemblablement le nombre de PSE notifiés au niveau national. La Dares estime que le nombre de PSE notifiés issu de cette source est sur-évalué d'environ 15 à 20 % au 2e semestre 2013. Cette sur-estimation n'affecte cependant a priori pas sensiblement l'évolution dans le temps du nombre de PSE notifiés. .Le changement de source et de procédure (système d'information, dématérialisation et modification législative,) ne permet pas de comparer le nombre de PSE avant et après juillet 2013.

- **Les nouvelles règles ont réellement favorisé l'ouverture d'un espace de négociation** : L'autorité administrative chargée d'instruire les PSE est la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont relève le ou les établissements impacté(s) par la procédure. Lorsque cette dernière impacte plusieurs régions, la Direccte compétente est désignée par le ministre chargé de l'emploi. La Direccte Ile-de-France est compétente pour 34% des dossiers de PSE initiés entre le 1er juillet 2013 et le 31 décembre 2014, que les suppressions d'emploi soient localisées dans la région francilienne ou non. Depuis le 1er juillet 2013, les voies de mise en œuvre d'un PSE sont en effet :
  - La voie négociée par laquelle l'employeur et ses organisations syndicales représentatives négocient un accord dit « majoritaire » (signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au minimum 50 % des voix). Cet accord peut adapter la procédure, dans le respect de l'ordre public social, et détermine les mesures d'accompagnement des salariés concernés par le PSE. Les Direccte sont ici amenées à prendre une décision de validation.
  - En l'absence de négociations abouties, l'employeur propose par la voie unilatérale un document visant à obtenir de la part des Direccte une décision d'homologation
  - Ce cadre légal peut aboutir également à un PSE dit « mixte » : conclusion d'un accord collectif partiel car ne portant que sur le contenu du PSE. Les autres éléments (critères d'ordre, catégories professionnelles...) étant déterminés unilatéralement par l'employeur, après

information/consultation du comité d'entreprise. Les Direccte prennent ici une décision mixte, de validation/homologation.

- **Des résultats conformes aux intentions de la loi :**
  - les procédures de droit commun (entreprise in bonis et en procédure de sauvegarde), les Direccte ont pris 642 décisions depuis l'entrée en vigueur de la loi : 234 homologations, 363 validations d'accords (dont 63 accords partiels), 35 refus d'homologation, 9 refus de validation et 1 refus mixte (accord partiel).
  - pour les procédures collectives (redressements et liquidations judiciaires), les Direccte ont pris 333 décisions depuis l'entrée en vigueur de la loi : 283 homologations, 26 validations d'accords (dont 4 accords partiels), 20 refus d'homologation.

GRAPHIQUE 2 : REPARTITION MENSUELLE DES DECISIONS FAVORABLES DES DIRECCTE POUR LES PROCEDURES DE DROIT COMMUN, PAR TYPE DE DEMANDE



Lecture : sur l'ensemble de la période juillet 2013/décembre 2014, 61% des décisions favorables des Direccte pour les seules entreprises soumises au droit commun des licenciements portent sur des accords majoritaires négociés : accords globaux (51%) et partiels (10%).

Champ : France entière / Données brutes

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation / données au 9 janvier 2015 ; Calculs : DGEFP

Les accords sur les mesures d'accompagnement d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont signés en moyenne par 2 à 3 organisations syndicales (770 signatures pour 315 accords). 46.5 % des accords sont signés par toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Une baisse significative de la judiciarisation des plans sociaux **:** Le contentieux des décisions de l'administration a été confié au juge administratif dans le cadre d'une procédure spécifique : dès lors qu'il est saisi d'un recours, le tribunal administratif dispose de 3 mois pour juger. À défaut, il est dessaisi au profit de la cour administrative d'appel, qui dispose elle aussi de 3 mois pour se prononcer. Si elle ne le fait pas, le Conseil d'État sera amené à juger en premier et dernier ressort. A ce jour, les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel ont quasi systématiquement rendu leurs jugements dans le délai de 3 mois qui leur est imparti. La procédure de « saisine de dessaisissement[17] » n'a ainsi été utilisée qu'une seule fois au 31 décembre 2014. Les recours contre les PSE restent limités **:** le taux de recours est de seulement 8 % devant le tribunal administratif, contre 25 % devant le tribunal de grande instance avant la LSE. Il s'agit là d'une observation tout à fait conforme à l'intention du législateur et des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013. En confortant le dialogue social et en plaçant l'administration en tiers de confiance susceptible de faciliter le dialogue social en cas de blocage, tout a été mis en œuvre pour prévenir les conflits sociaux et éviter d'encourager une judiciarisation excessive des rapports sociaux. On constate par ailleurs que, très logiquement, les PSE mis en œuvre suite à un accord majoritaire génèrent encore moins de contentieux (taux de recours de 5%).

A fin décembre 2014, 91 jugements ont été rendus. 56 décisions sont prises en faveur de l'administration, qu'il s'agisse de décisions d'acceptation (homologation, validation ou validation/homologation) ou de refus.

- **Les Direccte se sont mobilisées pour accompagner la réforme**

L'une des principales interrogations adressées aux nouvelles règles applicables en matière de licenciement collectif portaient sur la capacité des Direccte à être au rendez-vous. Certains redoutaient que les Direccte n'aient pas les moyens de prendre des décisions explicites et qu'elles n'exercent pas un réel contrôle sur les PSE que leur soumettraient les entreprises. Les premiers mois d'application de la loi permettent de dissiper ces inquiétudes :

- environ 9 décisions sur 10 sont des décisions explicites, et l'essentiel des décisions implicites a été pris en juillet/août 2013 dans des dossiers de RJ/LJ où les délais sont très contraints.
- **Un taux de refus d'homologation/validation de 6,5%.** Concernant les décisions d'homologation, le taux de refus est de 9,7% (nombre de refus rapporté au nombre de dossier de PSE instruits) et de 2,3% pour les décisions de validation.

[17] Le tribunal administratif statue, en effet, dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat. A ce stade, dans près de 2 cas sur 3, le juge administratif confirme la décision d'homologation ou de validation de la DIRECCTE.

La faiblesse de ce taux est dû à l'action en amont des Direccte : traitement des injonctions, lettre d'observation et rendez vous pris tant avec les représentants des salariés que les directions des ressources humaines des entreprises. L'intensité des échanges en amont des décisions entre les entreprises et l'administration prévient des décisions de refus en permettant à l'administration d'exercer un rôle de conseil et de médiation.

Les Direccte ont malgré tout dû y recourir ponctuellement en particulier lorsque les réponses apportées aux observations n'étaient pas conformes à la loi.

65 décisions de refus (sur 975 décisions) ont été prises par les Direccte entre le 1er juillet 2013 au 31 décembre 2014, pour des demandes de validation d'accords collectifs dans seulement 17% des cas.

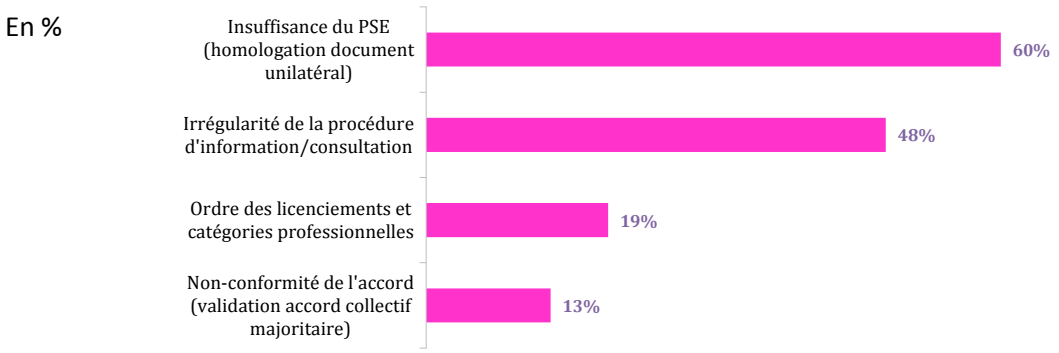
Le premier motif à l'origine des refus est l'insuffisance des mesures d'accompagnement du PSE, celui-ci est en effet invoqué dans 60% des décisions de refus (graphique 3).

A l'issue d'une décision de refus de la Direccte, la procédure de PSE fait souvent l'objet d'une nouvelle concertation entre l'entreprise, ses représentants du personnel et ses organisations syndicales.

Sur la base du ou des motifs de refus, un nouveau document unilatéral ou un accord est alors travaillé. A l'issue de ses discussions, l'entreprise, après une nouvelle réunion d'information/consultation du comité d'entreprise, peut adresser une seconde demande auprès de la Direccte compétente.

Sur 65 refus, 30 ont ainsi donné lieu, dans un second temps, à une décision favorable des Direccte et 5 un nouveau refus, et 30 sont encore en cours d'instruction ou ont fait l'objet d'un abandon de procédure de la part de l'entreprise.

GRAPHIQUE 3 : MOTIFS A L'ORIGINE DES DECISIONS DEFAVORABLES PRISES PAR LES DIRECCTE ENTRE LE 1ER JUILLET 2013 ET LE 31 DECEMBRE 2014



Lecture : l'irrégularité de la procédure d'information/consultation est citée dans 48% des décisions de refus prises par les Direccte entre le 1er juillet 2013 et le 31 décembre 2014.

Plusieurs motifs pouvant être à l'origine d'une décision de refus, la somme de chacun d'eux peut être supérieure à 100%.

Champ : France entière / Données brutes

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation / données au 9 janvier 2015 ; Calculs : DGEFP

Bénéficiaires de l'expérimentation du CSP anciens titulaires de contrat courts

1. Objectifs et description de la mesure

Applicable depuis le 1er septembre 2011, le CSP, qui résulte d'un accord national interprofessionnel signé à l'unanimité le 31 mai 2011, est ouvert aux salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement et liquidation judiciaire. Les adhérents bénéficient pendant 12 mois d'un outil de reclassement qualifié de « sécurisation des parcours » avec :

- un accompagnement renforcé et personnalisé vers l'emploi pouvant être ponctué de périodes de travail;
- une allocation élevée égale à 80% du salaire brut antérieurement perçu, montant de fait équivalent au salaire net de l'emploi perdu ;
- un accès facilité à la formation permis par les financements prévus par la convention conclue entre l'Etat et le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Parallèlement, l'article 4 de l'ANI du 31 mai 2011 prévoit, qu'à titre expérimental, le CSP pourra être proposé aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier, sur certains bassins d'emploi. Pour la définition du cadre et des paramètres de cette expérimentation, l'ANI renvoie à une décision du comité de pilotage national du CSP, présidé par le ministre. Ce comité, qui décide de l'éligibilité des bassins d'emploi, suit également la mise en œuvre de l'expérimentation.

Les bénéficiaires de l'expérimentation ne perçoivent pas d'allocation spécifique. Leur indemnisation est limitée à leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Cette absence d'indemnisation assurée sur toute la durée du parcours d'accompagnement ayant rapidement été identifiée comme un frein potentiel à l'adhésion au dispositif, l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu la mise en place d'une prime de 1 000 € pour les bénéficiaires du CSP expérimental qui sont engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à assurance chômage s'éteignent avant la fin de ladite formation..

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire :

La loi du 28 juillet 2011 limitant le bénéfice du CSP aux anciens contrats courts au volet accompagnement, une adaptation législative est nécessaire pour permettre la mise en place de cette prime.

Cette possibilité à été introduite par l'article 10 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi qui a prévu que le champ des accords nationaux interprofessionnels concernant le CSP pouvait porter sur des incitations financières servies aux bénéficiaires par Pôle emploi.

En conséquence de cet élargissement du champ de la négociation, les partenaires sociaux ont conclu, le 29 mai 2013, un avenant à la convention du 19 juillet 2011 qui prévoit le principe de la prime.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013 :

L'expérimentation du CSP aux anciens titulaires de contrats courts a porté sur 8 700 bénéficiaires sur 40 bassins d'emploi différents.

Les résultats de l'expérimentation se sont révélés, en comparaison au droit commun, intéressants :

- les délais d'entrée en accompagnement (26 jours contre 1 mois et 26 jours) et en formation (4 mois et 18 jours contre 5 mois et 20 jours) était relativement plus court que dans le dispositif de droit commun ;
- le recours aux périodes de travail était important 31% des bénéficiaires de l'expérimentation contre/ 12% des bénéficiaires de droit commun) ;
- le taux d'accès aux formations était presque équivalent (37% des bénéficiaires de l'expérimentation contre 41 % des bénéficiaires de droit commun) ;
- le taux de retour à l'emploi en fin de CSP est proche de celui du droit commun (21% contre 24%) dont 38% sous forme de CDI.

S'agissant spécifiquement de la prime, son recours a été limité puisque seules 37 personnes en ont bénéficié. A titre d'exemple, sachant que le délai d'entrée en formation est de trois mois, un bénéficiaire qui disposerait de 6 mois de droit à assurance chômage au moment de son adhésion et qui entamerait une formation de 6 mois aurait un revenu garanti d'environ 1 000 € par mois pendant les 3 dernier mois de sa formation en cumulant les 652 € de rémunération de fin de formation et la prime de 1 000 € lissée sur 3 mois. En tout état de cause, cette incitation financière ne s'est pas avérée déterminante dans le choix des bénéficiaires.

Cette première expérimentation a ainsi mis en évidence la nécessité d'un meilleur ciblage des publics bénéficiaires. En effet, seules 16 % des personnes identifiées comme éligibles ont finalement adhéré d'une part. Alors même que les intérimaires avaient été identifiés par les partenaires sociaux comme la cible principale en tant que premières « victimes » des restructurations, ceux-ci n'ont représenté que 34 % des bénéficiaires. D'autre part, nombreux abondons ont été constatés en cours d'accompagnement (environ 20% des bénéficiaires ne vont pas au terme du CSP).

Outre le fait que pour une partie des salariés, la succession de contrats courts et de contrats d'intérim relève d'un choix, l'absence de sécurisation financière, au-delà de la prime de 1000 euros, est probablement demeurée un obstacle à l'adhésion et à la poursuite du dispositif.

ANNEXE : LISTES DES TERRITOIRES D'EXPERIMENTATION ET POTENTIELS DE BENEFICIAIRES

Sambre Avesnois	200
Saint-Quentin	300
Calaisis	200
Boulonnais	200
Dunkerque	300
Douai	200
Roubaix-Tourcoing	600
Saint-Dié	100
Limoges	150
Rouen	400
Annonay	100
Brest	300
Rodez	200
Le Havre	200
Rennes	300
Mulhouse	400
Belfort - Montbéliard - Héricourt	500
Metz (comprend Briey)	400
Cherbourg-Octeville (comprend Flamanville)	200
Charleville-Mézières (comprend Sedan)	200
Troyes (comprend Nogent / Seine et Bar / Aube)	200
Saint-Nazaire	150
Tarbes-Lourdes	150
Vallée de l'Arve	300
Bergerac	150
Villeneuve sur Lot	150
Brioude	100
Istres-Martigues	200
Ouest Réunion	300
Valenciennes	300
Guingamp	150
Poissy	250
Guadeloupe	100
Laon	100
Abbeville	100
Préonne	100
La Thériache	100
Vallée de Bresle-Vimeu	100
Dinan	100
Poissy	50
TOTAL	**8 700**

Obligation de recherche de repreneur

1. Objectifs et description de la mesure

Les entreprises et établissements de grande taille ont un rôle structurant sur les territoires ; leurs fermetures ont des répercussions qui dépassent le seul nombre d'emplois directement supprimés. Or, dans certains cas, des opportunités de poursuite d'activité existent et sont perdues faute de recherche de repreneur.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (article 12-6) a créé une obligation de recherche préalable de repreneur avant toute fermeture d'établissement, afin de trouver une alternative non initialement envisagée au projet de fermeture et d'anticiper les actions de reconversion de l'appareil de production, dans une logique de maintien du potentiel de croissance à long terme du territoire concerné.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a retranscrit l'obligation de recherche de repreneur pour les entreprises relevant du champ du congé de reclassement (c'est-à-dire pour l'essentiel pour les entreprises *in bonis* de plus de 1000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés) qui envisagent un projet de licenciement collectif donnant lieu à plan de sauvegarde de l'emploi et ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement.

La loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle et la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, tout en conservant l'obligation de principe établie par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, ont remplacé ces dispositions initiales pour assurer une meilleure effectivité des démarches de recherche de repreneur en renforçant les obligations incombant à l'employeur et les droits des instances représentatives du personnel.

Ces lois ont notamment :

- défini les modalités de la démarche de recherche, et notamment les informations devant être mises à disposition des repreneurs potentiels ainsi que les réponses à apporter aux offres éventuelles ;
- précisé les informations qui doivent être communiquées au comité d'entreprise et accru son rôle en lui donnant la possibilité de participer à la recherche, et d'accéder le cas échéant aux mêmes informations que les repreneurs potentiels ;
- précisé la teneur des informations à donner au comité d'entreprise quant à l'issue du processus de recherche ;
- établi une obligation d'informer l'administration dès l'engagement de la procédure au niveau du comité d'entreprise pour lui permettre d'en contrôler le bon déroulement ;

- déterminé les conséquences du non-respect de l'obligation, qui peut conduire l'administration, depuis le 1er août 2014, à refuser d'homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi

Les entreprises ont d'ores et déjà mis en œuvre ces démarches (cf. point 3 *infra*). Un décret sera prochainement soumis à la concertation des partenaires sociaux en vue notamment de préciser les éléments et le périmètre de la reprise.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013 complétée par les lois du 29 mars et du 31 juillet 2014

Sur le plan opérationnel, la recherche de repreneur est facilitée par l'anticipation de la procédure, la qualité du dialogue social instaurée avec les institutions représentatives du personnel et l'attractivité de l'établissement.

En revanche, la mise en œuvre de la procédure de recherche n'aboutit que dans une minorité des cas à une reprise effective ou même à une simple offre de reprise pour des raisons multiples (absence d'attractivité du site liée aux restrictions du bail, implantation géographique et difficultés d'accès au site, absence de financement des projets de reprise…).

Onze mois après la promulgation de la loi du 29 mars 2014 qui a instauré un contrôle de l'administration sur la mise en œuvre de cette obligation, 42 cas de projets de fermeture d'établissements par des entreprises ont été recensés :

21 concernent des procédures pour lesquelles une décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi a été rendue et où celui-ci a commencé à être mis en œuvre. Seules 3 d'entre elles ont pu, dans le cadre des dispositions prévues par la loi, aboutir à une reprise partielle, concernant 75 salariés, soit 4% des emplois concernés par les projets de fermeture d'établissement.

- 17 concernent des procédures en cours, dont les deux tiers ne donnent lieu à aucune proposition de reprise.
- 4 des procédures à venir.

Dispositions sur la barémisation dans le cadre de la conciliation et les délais de prescription

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a transcrit l'accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013.

Parmi les nombreuses mesures contenues dans la loi et destinées à rénover le marché du travail, deux dispositions intéressant les juridictions prud'homales pourraient, dans la mesure du possible, justifier l'établissement d'un premier bilan.

1. Institution d'un barème de référence dans le cadre de la phase de conciliation

a) Objectifs et description de la mesure

A l'origine de leur création, les conseils des prud'hommes étaient destinés à favoriser la résolution amiable des litiges du travail par le biais d'une étape procédurale obligatoire de conciliation.

Cet objectif préside toujours à la spécificité de cette juridiction. L'article 1411-1 du code du travail dispose à cet égard : « *Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.* »

Par cette rédaction, le jugement destiné à trancher le litige en dehors de la volonté partagée des parties ne devaient intervenir que par défaut et à titre résiduel. Malgré cette intention initiale, le taux de conciliation ne cesse de se réduire pour ne représenter actuellement qu'environ 6 à 9 % des affaires, selon les variables statistiques retenues.

Ce constat a notamment amené les pouvoirs publics à créer la rupture conventionnelle pour introduire une phase de conciliation en amont des procédures de contestation.

La loi du 14 juin 2013 a entendu redonner toutes ses chances à la conciliation en fournissant aux parties des éléments permettant de déterminer le montant des indemnités dues au salarié, calculées en proportion des préjudices subis.

L'article L. 1135-1 du code du travail prévoit ainsi que « En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un *barème* fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.... ».

b) Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

L'article L.1135-1 a donné lieu à l'élaboration d'un décret d'application. Celui-ci a été publié le 2 août 2013, il fixe les modalités de calcul du barème précité.

« Art. D. 1235-21. - Le *barème* mentionné à l'article L. 1235-1 est déterminé comme suit :

« — deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;

« — quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;

« — huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;

« — dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;

« — quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans. »

c) Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

Les données statistiques à disposition du ministère de la justice ne permettent d'établir un bilan des effets de l'introduction d'un barème d'indemnisation en phase de conciliation.

2. Réduction des délais de prescription

a) Objectifs et description de la mesure

Les entreprises sont sujettes à de nombreuses fluctuations dans les domaines fiscaux, économiques, sociaux et juridiques. Ces sources d'instabilité perturbent les choix des décisionnaires. Elles sont sources d'appréhension à l'égard des investissements d'avenir et entretiennent le cas échéant des comportements frileux.

Dans le domaine social particulièrement, une entreprise ne peut demeurer dans l'incertitude sur l'issue des contentieux initiés par ses salariés lorsque, par exemple, elle se trouve placée dans l'obligation de procéder à des ajustements structurels ou à des réorientations stratégiques. Elle ne peut davantage alourdir sa gestion administrative en conservant sur de longues périodes des documents en prévision d'éventuels litiges avec ses salariés.

Aussi, la loi du 14 juin 2013 a-t-elle introduit un nouvel article L 1471-1 dans le code du travail destiné à réduire les délais de prescription *: « Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit».*

A la faveur de cette réforme, le délai de prescription a donc été réduit de 5 ans à 2 ans pour engager une action prud'homale.

Ce délai de 2 ans n'est toutefois pas applicable dans un certain nombre de cas. Ainsi, il n'est pas applicable :

- Aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail : ces actions se prescrivent par 10 ans en application de l'article 2226 du Code civil ;
- Aux actions pour discrimination exercées en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail : ces actions se prescrivent par 5 ans ;
- Aux actions pour harcèlement moral ou harcèlement sexuel exercées en application respectivement des articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail : ces actions se prescrivent par 5 ans ;

Par ailleurs, le délai de deux ans ne fait pas obstacle aux délais de prescription plus courts prévus par le code du travail (contrat de sécurisation professionnelle, reçu pour solde de tout compte, rupture conventionnelle…).

La prescription biennale ne s'applique pas non plus aux revendications se rapportant au salaire. En effet, l'article L. 3245-14 du code du travail, modifié par la loi du 14 juin 2013, prévoit un régime de prescription différent : « *L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.* »

b) Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juin 2013

Il paraît prématuré d'établir un bilan de l'application des nouvelles prescriptions biennale et triennale. En effet, le calcul des délais doit s'opérer selon les conditions d'application dans le temps de la loi, telles que fixées par son article 21, ce qui allonge d'autant les délais.

L'article 21 a ainsi prévu deux régimes :

- En l'absence d'instance à la date de promulgation de la loi
- Dans ce cas, les nouvelles dispositions s'appliquent sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ;
- En cas d'instance en cours à la date de promulgation de la loi

Dans cette hypothèse, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, ladite loi s'appliquant également en appel et en cassation.

Mise en place à titre expérimental dans les entreprises de moins de 50 salariés de trois secteurs d'un contrat à durée indéterminée intermittents en l'absence d'accord collectif

1. Objectifs et description de la mesure

Le travail intermittent est défini par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées pour des activités qui, par nature, induisent une telle alternance. La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) est soumise à l'existence d'un texte conventionnel de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui en définissent le cadre d'application, et en particulier précisent des emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu (cf. articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail).

Plus d'une vingtaine de conventions collectives, couvrant près de 400 000 salariés dans des secteurs aussi divers que ceux de l'artisanat, du commerce, des services, de l'immobilier, de la formation professionnelle de l'enseignement supérieur, du tourisme ou de l'agriculture, prévoient par leur accord de branche la possibilité de recourir au contrat de travail à durée indéterminée intermittent (cf. annexe).

L'article 22 de l'ANI du 11 janvier 2013 prévoyait l'expérimentation du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), en l'absence de convention ou accord collectif préalable par dérogation à l'article L.3123-31 du code du travail18.

Le CDI-I apporte au salarié comme à l'employeur un certain nombre de garanties :

- Il offre l'avantage d'être à durée indéterminée, ce qui favorise la stabilité de l'emploi recherchée par les salariés, y compris par ceux exerçant des activités par essence intermittentes. Par ailleurs, la rémunération peut être lissée sur l'année, ce qui permet au salarié d'éviter les ruptures de salaires puisque les périodes creuses ne donnent pas aujourd'hui lieu à une prise en charge par l'UNEDIC, le salarié n'étant pas involontairement privé d'emploi. Ce lissage sur l'année, allié à la stabilité du contrat, peut contribuer à améliorer l'accès à certains droits essentiels tels que le logement ou le crédit. Enfin, le salarié sous CDI-I bénéficie dans l'entreprise des mêmes droits que les salariés à temps plein. La totalité des périodes non travaillées est donc prise en compte

[18] « Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. »

pour les droits tirés de l'ancienneté (primes, indemnités de licenciement, droit à certains congés…).

- L'employeur, de son côté, ne sera plus contraint d'établir des contrats successifs, sources de complication, et pourra compter sur un personnel fidélisé et formé aux méthodes de l'entreprise. En contrepartie, toute cessation du contrat de travail sera soumise aux procédures du licenciement.

2. Etat d'avancement de la transposition législative/réglementaire

L'article 24 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, reprenant l'article 22 de l'accord, prévoit donc une expérimentation, limitée aux seules entreprises de moins de 50 salariés, appartenant à trois secteurs (définis en annexe de l'ANI), permettant d'expérimenter le recours direct au contrat de travail intermittent sans obligation de conclure préalablement un accord collectif mais après information des délégués du personnel.

L'arrêté du 19 juin 2013, conformément à l'annexe de l'ANI du 11 janvier 2013, a désigné les trois secteurs suivants :

- La branche des organismes de formation (à l'exception des salariés formateurs en langue) – IDCC 1516 – avec des effectifs couverts de 95 300 salariés ;
- La branche du commerce des articles de sport et des équipements de loisirs – IDCC1557 – avec effectif couverts de 54 400 salariés ;
- La branche des détaillants et détaillants fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie – IDCC 1286 – avec des effectifs couverts de 10 100 salariés.

3. Bilan de la mesure depuis le vote de la loi du 14 juillet 2014

Les services du ministère du travail n'ont pas été spontanément destinataires d'éléments d'information, d'observations ou de demandes en provenance des partenaires sociaux (interprofessionnels ou de branches) ou des entreprises sur le sujet des CDI intermittents pendant la période d'expérimentation. Par ailleurs, le recours au CDII résulte d'un accord direct entre l'employeur et le salarié, dans le cadre de la signature du contrat de travail. Il ne donne lieu à aucune formalité de déclaration et aucune source administrative ne peut être utilisée pour une évaluation quantitative. Enfin, aucune information sur les pratiques n'apparaît non plus dans les revues spécialisées en droit social. Ce bilan a donc été réalisé après interrogation des organisations patronales des trois branches concernées.

Il ressort des éléments transmis que le dispositif a été peu utilisé, du fait de son caractère expérimental d'une part et d'une période d'expérimentation jugée trop courte d'autre part. Par ailleurs, certains salariés auraient refusé ce contrat, dès lors que le droit à l'indemnisation de

l'assurance chômage ne leur est pas ouvert pendant les périodes non travaillées du contrat intermittent.

La branche des organismes de formation a toutefois fait preuve d'un intérêt marqué pour le dispositif. Le CDII constitue pour eux une forme contractuelle adaptée à une certaine « saisonnalité » en permettant d'organiser les activités et les emplois dans la profession. Au-delà des nouvelles embauches, il permet ainsi de proposer un CDI plutôt qu'un CDD aux salariés en organisant individuellement, c'est-à-dire contrat de travail par contrat de travail et salarié par salarié, sur l'année des périodes avec une absence totale de travail et des périodes de « haute activité ». Par ailleurs, l'organisation annuelle et la durée annuelle du travail sont fixées par le salarié lui-même, ce qui lui permet de travailler par ailleurs. Enfin, le lissage du salaire est également apprécié par les deux parties : l'employeur car cela facilite la gestion de la paie et le salarié en raison d'un salaire régulier, peu important les périodes non travaillées. Ainsi, dans cette branche, où les CDII ont concerné tant les emplois « cœur de métier » que certaines fonctions supports, ils ont été signés à la fois pour des créations de poste mais aussi pour sécuriser les salariés en transformant des CDD en CDI.