



Juin 2013

Brochure fédérale N°14

# Premier Bilan

## de la feuille de route sociale







Jun 2013

# Premier Bilan

de la feuille de route sociale





Cette brochure permet à chaque camarade d'avoir une vision d'ensemble des mesures économiques et sociales importantes prises par le gouvernement, avec la plupart du temps le consentement ou la signature de certaines organisations syndicales.

## Préambule

Là encore, il s'agit d'armer les camarades contre le développement des politiques économiques libérales synonyme d'aggravation de la pauvreté et de l'exclusion.

Il faut que chaque base en fasse bon usage.



4

## **Préambule**

7

En guise d'introduction

9

## **Les emplois d'avenir**

9

Dans un projet de politique économique

12

La loi

14

Notre analyse

16

## **Le contrat de génération**

16

*Dans un projet de politique économique*

18

*La loi*

22

*Notre analyse*

23

*Quelques chiffres*

24

## **La sécurisation de l'emploi**

24

*Les antécédents*

26

*Dans un projet de politique économique*

28

*Contenu de l'accord et la loi*

38

*Notre analyse de l'accord et de la loi*

59

## **La suppression de la défiscalisation des heures supplémentaires**

59

**En guise de conclusion**

# Sommaire

## Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME...A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS...QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9EME CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 - COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 - ANALYSE SECTORIELLE



## En guise d'introduction

**Il nous ait paru important de tirer un premier enseignement de la mise en œuvre de la « feuille de la route » de la « grande conférence » sociale qui s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012.**

Cette « **feuille de route sociale** » établie à l'horizon de la fin 2013, est le fruit des travaux de la grande conférence pendant ces deux jours ainsi que de tous les échanges qui les ont précédés. Si chacune des organisations participantes conserve naturellement ses attentes et priorités propres, et portera dans la suite du processus ses positions et propositions, la présente feuille de route exprime des constats et objectifs pour l'essentiel partagés, et les éléments de méthode et de calendrier débattus que le gouvernement entend retenir à l'issue de la « **grande conférence sociale** ».

Parmi les sept tables rondes et par conséquent les sept thèmes à traiter se trouve celui concernant l'emploi ainsi rédigé : « **Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes** ». Ce premier thème est précisé dans la feuille de route. A partir de constats, elle fixe quelques objectifs et ouvre les « **chantiers prioritaires, la méthode** » et le « **calendrier** ».

«Ainsi,

►[...] le gouvernement engagera dès l'été 2012 une consultation des partenaires sociaux et des acteurs territoriaux sur la mise en œuvre des emplois d'avenir, préalablement au projet de loi qui sera présenté dès le mois de septembre».

►«[...] le gouvernement invite les partenaires sociaux qui en ont exprimé le souhait à négocier au niveau national interprofessionnel sur certaines modalités du contrat de génération, incluant la gestion des âges dans l'entreprise, la mise en œuvre du transfert des compétences, l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises ou encore la place accordée aux négociations d'entreprises et de branches.

Cette négociation sera conduite d'ici fin 2012 et s'engagera sur le fondement d'un document d'orientation remis en septembre. Elle sera suivie d'un projet de loi instituant le contrat de génération ».



1 La grande conférence sociale - Brochure fédérale n°11- sept 2012

2 Feuille de route sociale - Brochure fédérale n°11- page 126

3 Idem - page 129 à 133

4 Idem - page 130

5 Idem - page 130-131

► «[...] le gouvernement invite les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi comportant :

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

- Un volet relatif à l'accompagnement des mutations économiques en vue de se doter par le dialogue social de leviers plus efficaces de maintien de l'emploi et de l'activité dans les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles [...],

- Un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché du travail [...]».

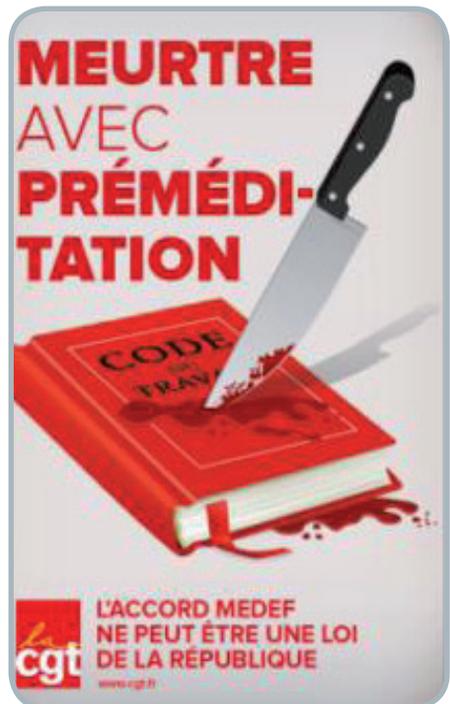
La négociation devra être conduite d'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre sur la base d'un document d'orientation.

Ces projets ont été présentés par le gouvernement comme étant au cœur de son action pour l'emploi. Et ce même si le degré de responsabilité a été différent selon les cas.

Néanmoins, la méthode en rupture avec le « *sarkozisme* » veut promouvoir le dialogue social. Le discours de Jean-Marc AYRAULT,

premier ministre, à la clôture de la grande conférence sociale est de ce point de vue sans ambiguïté.

Il était déjà clair que l'objectif du gouvernement était d'impliquer, ni plus ni moins les organisations syndicales de salarié-e-s dans la gestion de la crise du capitalisme. Il est difficile de ne pas mettre en relation les propos tenus par les uns ou les autres dans la campagne électorale et le déroulement des mesures prises.



**Rien d'innovant en vérité. C'est un dispositif classique de politique publique de l'emploi. Ce classicisme va même jusqu'à la méthode, puisqu'il s'est agi d'une simple consultation des organisations syndicales de salarié-e-s et du patronat.**

## **1. Dans un projet de politique économique :**

### **1.1 – Les primaires socialistes :**

C'était déjà une mesure phare du dernier passage des socialistes au pouvoir. François HOLLANDE a relativisé systématiquement les « *emplois d'avenir* ».

« *Il en faudra mais pour les quartiers en difficulté, pour les publics les plus éloignés de l'emploi* », avait-il affirmé. En fait, il demeure à ce moment-là sur la « *stratégie de l'offre* », basée sur l'investissement productif. Il déclarera lors du débat télévisé : « *Je suis tout à fait d'accord avec les emplois d'avenir, mais ce n'est pas ça qui relancera la croissance. La croissance structurelle c'est l'investissement* ».

Martine AUBRY, elle, était favorable à ce type d'emploi. Les emplois d'avenir constituent sa contribution au programme du Parti Socialiste. A la Rochelle, elle avait avancé un chiffre de 300 000 pour un coût de 3 à 3,6 milliards par an, financés par la suppression du dispositif d'exonération des heures supplémentaires. « *C'est une urgence* » avait-elle déclaré, tout en martelant que ce sera la première mesure de son quinquennat. A la différence de François HOLLANDE, elle s'appuie sur une stratégie de la demande. Pour celle-ci, l'emploi financé par des fonds publics est une forme de distribution de pouvoir d'achat.

### **1.2 – Les 60 engagements d'Hollande :**

Engagement n°34 : « *Je créerai 150 000 emplois d'avenir pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'action des associations, en priorité dans les quartiers populaires* ».

François HOLLANDE a donc repris cette mesure inscrite dans le programme socialiste et inspiré par Martine Aubry. Mais il en a divisé le nombre par deux.

### **1.3 – La feuille de route sociale:**

Concernant cette question, une table ronde animée par Michel SAPIN, intitulée « *Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes* » a permis de dégager constats, objectifs, chantiers prioritaires, méthodes et calendrier.

Il s'agit, dans un contexte économique et social particulièrement dégradé, (...) de se mobiliser pour développer l'emploi et lutter contre le chômage en unissant les forces de l'Etat, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et de l'ensemble des acteurs concernés, avec la conviction que cette mobilisation peut permettre de concilier compétitivité et progrès social<sup>8</sup> ;

Ainsi, « *pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes faiblement qualifiés, le Gouvernement engagera dès l'été 2012 une consultation des partenaires sociaux et des acteurs territoriaux sur la mise en œuvre des emplois d'avenir, préalablement au projet de loi qui sera présenté dès le mois de septembre. Cette phase de consultation permettra notamment d'échanger sur les jeunes et les structures concernées, de préciser les voies de mobilisation de la formation*

<sup>8</sup> Brochure fédérale n°11 - sept 2012 - page 124 à 156

<sup>9</sup> Idem page 129 à 133

<sup>10</sup> Idem page 129

professionnelle dans le parcours des jeunes en emploi d'avenir, de clarifier les droits individuels des salariés concernés et d'échanger sur les déclinaisons territoriales de la mobilisation pour l'emploi des jeunes. Elle pourra donner lieu à une articulation avec les interventions définies par les partenaires sociaux dans les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes conclus en 2011, qui feront l'objet d'un point d'étape d'ici à la fin de l'année 2012».<sup>11</sup>

#### 1.4 - L'analyse de la mesure par l'OFCE<sup>12</sup>

Eric Mayer et Mathieu Plane examinent les emplois d'avenir au regard de leur impact sur l'emploi et les finances publiques. Les 150 000 emplois se solderaient par une création nette d'emplois sur les 5 ans d'un peu plus de 100 000 pour 3.45 milliards d'euros<sup>13</sup>.

« (...) Le coût ex ante de la mesure.

*Le coût annuel super brut d'un contrat d'avenir rémunéré au SMIC sur la base d'un temps plein à 35h est de 24 807 euros. Le coût par emploi pour les finances publiques est de 12831 euros au titre de l'aide de 75% sur le salaire brut et de 4 807 euros au titre des exonérations de charges patronales. Il convient d'ajouter le coût restant à la charge de l'employeur, soit 7 276 euros, lorsque cet employeur n'est pas une structure publique. En partant de l'hypothèse que les créations de ces emplois d'avenir seraient réparties pour 2/3 dans le secteur non marchand et 1/3 dans le secteur marchand, le coût annuel moyen pour les finances publiques est donc de 23 015 € par contrat. Le coût de*

<sup>11</sup> Idem page 30

<sup>12</sup> OFCE - les notes 26 juillet 2012 - évaluation du projet économique du quinquennat 2012 - 2017

<sup>13</sup> Idem page 39-40

la création de 150000 emplois d'avenir est estimé à 3.45 milliards d'euros par an au rythme de croisière.

#### L'impact de la mesure

*En supposant la création de 100 000 emplois aidés dans le secteur non marchand et 50 000 dans le secteur marchand, nous arrivons aux effets suivants :*

*Avec des effets d'aubaine et de substitution dans le secteur non marchand assez faible (20% selon Fontaine et Malherbet, 2012), les 100 000 emplois permettent la création nette de 80 000 emplois sur le mandat. Le coût annuel ex ante sur les finances publiques des 100 000 emplois d'avenir dans le secteur non marchand serait de 0.12 point de PIB mais de seulement 0.07 point de PIB ex post en raison de supplément de revenu et donc de recettes fiscales et sociales générées par les emplois créés.*

*Les aides de l'Etat (75% du salaire brut) permettent une baisse du coût du travail de 52% au niveau du SMIC, soit une réduction totale de 71% du coût réel d'un emploi au SMIC si l'on inclut les allègements de charges. Avec des effets d'élasticités de l'emploi au coût du travail maximum au niveau du SMIC (1.2 selon l'étude de la DGTPE en 2007), les 50 000 emplois d'avenir dans le secteur marchand génèrent 27 300 emplois. Le coût ex ante pour les finances publiques serait de 0.05 point de PIB et de 0.03 point de PIB ex post.*

*Au final, la mesure permettrait de créer à terme 107 300 emplois (dont environ 25% dans le secteur marchand), soit un taux de création nette de 72 %.*

Le coût ex ante pour les finances publiques serait de 0.17 point de PIB mais l'impact de la mesure ex post sur le solde public ne serait que de -0.1 point de PIB en raison du supplément de recettes fiscales et sociales généré par les créations d'emplois et les gains de revenus.

**107 300 emplois créés pour un coût de 3.45 milliards d'euros, chacune et chacun peut voir combien coûte ce type d'emploi.**

Création de ...	Emploi (en milliers)	Création nette (en %)	Sole public (en pts de PIB)	Solde public Ex post (en pts de PIB)
...100 000 dans le secteur	80 000	80%	2,12	0,07
...50 000 dans le secteur marchand	27 300	55%	0,05	0,03
Total (150 000 emplois d'avenir)	107 300	72%	0,17	0,10

Sources Calculs: OFCE

Selon les déclarations du ministre du Travail et de l'Emploi, les 2/3 de ces emplois d'avenir seraient mis en place dès 2013. Pour évaluer l'impact de cette mesure au cours du mandat, nous sommes partis de l'hypothèse que 25 000 emplois d'avenir à temps plein et d'une durée de 5 ans seraient créés chaque trimestre à partir du début de l'année 2013 et ce jusqu'à la mi-2014.

Selon le profil retenu de montée en charge des emplois d'avenir, les créations nettes d'emploi à attendre sont de 71 600 en 2013 et 35 700 en 2014, puis 0 de 2015 à 2017. L'impact sur le solde public ex post serait de 0.04 point de PIB en 2013 et 0.06 en 2014, soit un effet cumulé sur les finances publiques de 0.1 point de PIB à terme.

	2013	2014	2015	2016	2017
Emplois d'avenir (en milliers)	100 000	50 000	0	0	0
Créations nettes d'emplois (en milliers)	71 600	35 700	0	0	0
Coût annuel ex ante (en Mds d'euros)	1,44	3,31	3,45	3,45	3,45
Impact solde public ex ante (en pts)	0,07	0,09	0,01	0,00	0,00
Impact solde public ex post (en pts de PIB)	0,04	0,06	0,00	0,00	0,00

Sources Calculs: OFCE»

## 2. La loi

### 2.1 - L' étude d'impact<sup>14</sup>

L'étude d'impact est articulée au projet de loi. Les débats parlementaires ont apporté quelques modifications mineures. « *Les amendements ont principalement porté sur l'accompagnement et la formation pendant le contrat, puis sur la reconnaissance, au terme du contrat, des connaissances acquises, enfin sur l'obligation pour l'employeur de contribuer activement à l'insertion des jeunes comme condition pour pouvoir conclure un nouveau contrat d'avenir* »<sup>15</sup>.

L'étude d'impact s'appuie sur plusieurs constats pour justifier ce type d'emplois. Elle souligne que l'emploi des jeunes pas ou peu qualifiés constitue l'une des principales priorités du gouvernement.

Et ce d'autant que 120 000 jeunes sortent tous les ans du système scolaire sans diplôme.

L'étude affirme que « *les jeunes sans discipline sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés pour accéder à un emploi durable* ».<sup>16</sup>

Ainsi « *seuls 29% des 16-25 ans sans diplômes accèdent rapidement et durablement à un emploi. Le taux de chômage au sens du BIT pour les non diplômés dépasse les 45 % dans les quatre années qui suivent leur sortie. Il est de 27.5% pour les jeunes titulaires d'un CAP-BEP et de 19.1% en moyenne pour ces actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans* ».<sup>17</sup>

En même temps l'étude reconnaît que la

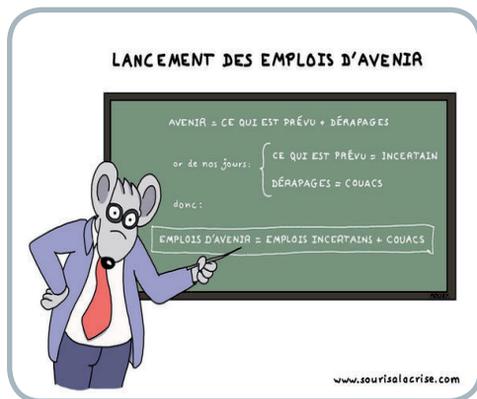
moitié des jeunes sans diplôme ne sont pas inscrits à pôle emploi.

Mais les emplois d'avenir ne sont en réalité qu'un outil de plus destiné à compléter d'autres outils avec pour objectif l'insertion professionnelle. Il doit être rangé au côté du CIVIS (contrat d'insertion dans la Vie Sociale) et du CIE/CUA.

L'objectif de ce dispositif pas vraiment nouveau en vérité est l'insertion des jeunes sans qualifications, les autres contrats tels le CIE/ CUA restant, selon l'étude peu adapté aux besoins des jeunes peu qualifiés. La cible est le jeune de 16 à 25 ans sans qualifications. Ainsi « *au total 470 000 jeunes sans diplôme ne sont ni en emploi ni en formation (...), les 150 000 emplois d'avenir permettront donc de toucher une part très significative de ce public* ».

Mais c'est le volet de formation qui doit constituer le « *facteur clé de la réussite du dispositif* ».

L'étude s'appuie sur un bilan du CIE pour étayer son affirmation. Elle met en avant les divers canaux d'accès : les entreprises via les OPCA, les régions.



<sup>14</sup> Projet de loi portant création des emplois d'avenir

<sup>15</sup> cahiers Lasqire n°29 - février 2013, p.3

<sup>16</sup> Enquête INSEE emploi de 2011

<sup>17</sup> Etude d'impact (déjà cité) p.4

## 2.2 - Le projet de loi de finance 2013<sup>18</sup>

Le budget prévoit 2302 M€ en autorisations d'engagement et 466 M€ en crédit paiement. Cet écart résulte à la fois des délais de monte en charge et une mise en œuvre étalée, compte tenu de la montée du chômage et déficit budgétaire.

Le projet de loi de finance réaffirme les priorités du gouvernement pour la jeunesse. Il s'agit d'améliorer l'insertion et l'emploi des jeunes dans la société.

*« L'engagement du gouvernement est réaffirmé à travers la mise en œuvre des emplois d'avenir. L'objectif est d'apporter des solutions plus durables que les contrats aidés antérieurs en les ciblant sur les jeunes les plus en difficultés. Dès 2013, 100 000 emplois d'avenir seront déployés dans les zones dans lesquelles le chômage des jeunes est le plus élevé ».*

En même temps le nombre d'emplois aidés est maintenu au niveau 2012.

## 2.3 - La loi

Les emplois d'avenir ont été créés par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012. Un décret d'applications n° 2012-1310 du 31 octobre 2012 complète la loi. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, des contrats de travail « *emplois d'avenir* » peuvent être conclus.

### Les bénéficiaires :

- ▶ Les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi,
- ▶ Les personnes reconnues handicapées de moins de 30 ans sans emploi qui :
  - Soit n'ont aucun diplôme du système de formation initiale ;

- Soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle d'un niveau BEP, CAP, et totalisant une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois ;

- Soit s'ils résident dans une ZUS (Zone Urbaine Sensible), dans une ZRR (Zone de Revitalisation Rurale), dans un DOM... et ont atteint au plus le niveau de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (jusqu'au niveau bac +3) et totalisent une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 mois.

### Les employeurs concernés

L'article L 5134-111 du code du travail fixe la liste des employeurs concernés :

- 1) Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- 2) Les collectivités territoriales<sup>19</sup> et leurs groupements ;
- 3) Les autres personnes morales de droit public<sup>20</sup>, à l'exception de l'Etat ;
- 4) Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L1258-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
- 5) Les structures d'insertion<sup>21</sup> par l'activité économique mentionnée à l'article L5132-4.
- 6) Les personnes morales de droit privé chargées de gestion d'un service public<sup>22</sup>.

Sont concernées aussi les entreprises privées, celles contrôlées par l'Etat, les établis-

<sup>19</sup> Communes, départements et régions

<sup>20</sup> Hôpitaux, établissements publics du secteur médico social...

<sup>21</sup> Entreprise d'insertion, associations intermédiaires...

<sup>22</sup> Organismes de HLM, régies de transport...

sements publics à caractère industriel et commercial, des collectivités territoriales ne visant pas à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits, les sociétés d'économie mixte à participation majoritaire, des collectivités territoriales, qui ne sont pas en charge d'un service public, les chambres de métier, de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture à condition qu'ils proposent :

- Une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable.
- Un fort potentiel de création d'emplois.

### Les secteurs

Ils sont mis en œuvre dans les activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durable.



### Les caractéristiques du contrat de travail

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre juridique du CUI<sup>23</sup>. Ils sont conclus selon le cas sous la forme:

- D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée indéterminée d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois. Il concerne les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public.
- Pour les autres employeurs, si secteur non marchand, il s'agit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI- CIE), sinon c'est un contrat initiative-emploi (CUI-CIE). Ce peut être un CDD ou CDI.

### Aide à l'insertion professionnelle

L'embauche d'un emploi avenir donne droit à une aide financière au regard des engagements pris par l'employeur. Cette aide doit précéder l'embauche. Elle est conditionnée par :

- Le contenu du poste,
- La position dans l'organisation de la structure,
- Les conditions d'encadrement et de tutorat,
- La qualification ou les compétences visées par les actions de formation.

L'aide est accordée pour une période minimale de 12 mois et une période maximale de 36 mois. Selon la forme du contrat et le type d'employeur, celle-ci peut être égale à 35%, 47% ou 75% du taux horaire brut du SMIC.

### 3. Notre analyse :

**La gauche est revenue, les emplois jeunes aussi. Quinze ans après JOSPIN, le gouvernement de Jean Marc AYRAULT a remis le couvert.**

Pourtant selon une étude de la DARES, les emplois se sont apparentés à un pré-recrutement. Selon le CEREQ, « *à moyen terme, l'effet en matière d'accès à l'emploi est nul* ».

D'autre part, « *ils sont souvent commentés avec un faible salaire et ont connu peu d'évolution de rémunération du fait du statut de leur employeur* »<sup>24</sup>. Au final, en 2008, le passage par un emploi jeune s'est traduit par une perte de 230 euros mensuels sur une moyenne de 1690 euros.

Il reste qu'à la différence de ces derniers, les emplois d'avenir ciblent une population pas ou peu qualifiée.

Le gouvernement a créé un contrat précaire supplémentaire. Et c'est encore une fois un joli cadeau pour les entreprises. Sur-tout qu'à la fin des trois années, l'employeur se séparera du jeune.

D'ailleurs le gouvernement a prévu le scénario puisqu'il propose la possibilité de recourir à l'alternance après le CEA. L'effet d'aubaine est évident.

Ces emplois sont subventionnés à hauteur de 35%, autant de travail gratuit pour le patronat qui pourra ainsi éviter la création d'emplois sous CDI.

Cela répond parfaitement à la revendication du MEDEF sur la baisse du « *coût du travail* ».

Ce qu'il faut pour préparer un avenir décent pour les jeunes : c'est supprimer tous ces contrats précaires. La seule norme doit être le CDI et rémunéré avec un vrai salaire, permettant de vivre décemment et de faire ses propres choix lorsqu'on est jeune.

Cela suffit d'être la variable d'ajustement du patronat.

Cette mesure s'inscrit dans une politique d'ensemble : contrats précaires dans la jeunesse et un avenir totalement bouché avec les suppressions qui s'accumulent.



**A la différence des emplois d'avenir, le contrat de génération est passé par une négociation interprofessionnelle. Mais celle-ci n'a porté que sur « certaines modalités ».**

## 1. Dans un projet de politique économique

### 1.1 Les primaires socialistes

Martine AUBRY n'était pas convaincue par les exonérations de charge pour financer les 8 milliards du contrat de génération proposé par Hollande. Et de déclarer « *le contrat de génération coûte cher. J'ai essayé. C'est un effet d'aubaine pour les entreprises* ». Elle conteste donc ce projet, en le jugeant inefficace.

Martine AUBRY faisait référence à ce qu'elle avait mis en place en tant que maire à Lille : l'exonération jeune. Lancé par la ministre du travail d'Edith CRESSON, à savoir Martine Aubry, la disposition prévoyait des allègements de charge à 100% la première année, plus 50% pour les entreprises de moins de 500 salariés qui embauchaient un jeune au chômage.

Le deuxième dispositif, le contrat de retour à l'emploi fut mis en place en 1990, quelques mois avant l'arrivée de Martine AUBRY dans le gouvernement d'Edith CRESSON, comme ministre du travail. Il était à destination des « *bénéficiaires de minimas sociaux et des personnes qui, du fait de leur âge, de leur handicap, de leur situation sociale ou familiale, rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi* ».

En contrepartie, les entreprises bénéficiaient d'allègements de charges durant 6 mois. Elle faisait référence au contrat initiative Emploi créée sous Jacques CHIRAC

arrêté en 2010. Il s'agissait d'embaucher un jeune de 16 à 25 ans en échange d'aides de l'état équivalent de 40% à 47% du SMIC horaire brut. Ces salariés n'étaient pas pris en compte dans l'actif de l'entreprise.

M. Jean-Marc GERMAIN, Directeur de cabinet de Mme AUBRY soulignent que « *les études ont montré que sur ce type d'emploi, pour avoir une création, il fallait créer dix postes subventionnés* ». Et d'insister sur l'effet d'aubaine que constitue ce type de mesures pour les entreprises, spécialement pour l'embauche de jeunes diplômés. D'ailleurs selon une étude de la DARES en 2012, dans le secteur marchand, « *seul 10% des employeurs de CIE et 14% des employeurs de CI-RMA confirme que l'embauche n'aurait pas eu lieu en l'absence de dispositifs d'aide à l'emploi* ». Cela permet à Martine AUBRY d'affirmer que les baisses de charges sur les entreprises sont facteurs d'effets d'aubaine.

### 1.2 Les 60 engagements

Engagement n° 33 : « *je proposerais un contrat de génération pour permettre l'embauche par les entreprises, en contrat à durée indéterminée, de jeunes accompagnés par un salarié plus expérimenté qui sera maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ en retraite. Ce « tutorat » permettra de préserver des savoir-faire et d'intégrer durablement des jeunes dans la vie professionnelle* ».

### 1.3 La feuille de route sociale<sup>25</sup>

Au travers du thème « *développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes* » et plus particulièrement concernant les « *chantiers prioritaires, méthode et calendrier* ».

Dans un double objectif d'insertion professionnelle durable des jeunes et de maintien en emploi des salariés seniors, le Gouvernement invite les partenaires sociaux qui en ont exprimé le souhait à négocier au niveau national interprofessionnel sur certaines modalités du contrat de génération, incluant la gestion des âges dans l'entreprise, la mise en œuvre du transfert des compétences, l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises ou encore la place accordée aux négociations d'entreprises et de branches. Cette négociation sera conduite d'ici la fin 2012, et s'engagera sur le fondement d'un document d'orientation remis en septembre. Elle sera suivie d'un projet de loi instituant le contrat de génération.

Sur les chantiers, les régions ont exprimé leur volonté de travailler de concert avec l'Etat et les partenaires sociaux à une mobilisation des aides publiques vers les entreprises manifestant leur engagement en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

### **L'analyse de la mesure par l'OFCE<sup>26</sup>**

Guillaume ALLEGRE, Marion COCHARD et Mathieu PLANE examinent les « **effets du contrat de génération sur l'emploi et les finances publiques** ».

Après un rapide bilan sur la « **situation des jeunes et des seniors sur le marché du travail** », ils notent que le contrat de génération aura pour principal effet de réduire le coût du travail pour l'embauche des jeunes de moins de 30 ans en CDI. La mesure a pour objectif de créer des emplois via la baisse du coût du travail, mais également d'orien-

ter l'emploi de cette classe d'âge (moins de 30 ans) vers des CDI plutôt que des emplois précaires.

Le ciblage des jeunes en CDI a pour but de limiter les effets d'aubaine.

*« En effet, environ 1 million d'embauches en CDI de jeunes de moins de 30 ans sont effectuées chaque année. La mesure devra, pour être efficace, se concentrer sur les salariés les moins qualifiés parmi ceux-là ».*

En fait « *si la mesure appliquée à l'ensemble des jeunes en CDI, le risque serait donc grand de la voir bénéficier principalement aux grandes entreprises et en direction d'un public de jeunes qualifiés, ce qui générerait d'important effets d'aubaine. A taux identique d'exonération de charges, l'effet des allègements de charges sur l'emploi serait d'autant plus réduit que les jeunes salariés en CDI bénéficient de salaires nettement supérieurs aux jeunes en contrat précaire (1502 euros net par mois en moyenne, contre 1 122 pour les autres contrats. Et l'on sait que la sensibilité de l'emploi au coût du travail se réduit à mesure que l'on s'éloigne du SMIC « mais en diminuant le coût du travail, les réductions de cotisations peuvent avoir des effets d'aubaine ou de substitution, si les emplois créés évincent directement les emplois non aidés (effet de substitution) ou si des emplois soumis à des allègements auraient été créés indépendamment de ces aides (effet d'aubaine) ».*

L'OFCE note que « *les études montrent en général de forts effets de substitution et d'aubaine dans les emplois aidés marchands, de l'ordre de 70 à 85%. En ajoutant les effets négatifs du coût de financement,*

<sup>26</sup> OFCE - les notes 26 juillet 2012 - évaluation du projet économique du quinquennat 2012-2017

*les auteurs concluent qu'il est à craindre que le bilan soit défavorable. Les effets de substitution et d'aubaine dans le secteur non-marchand seraient beaucoup plus faibles (de l'ordre de 20%) ».*

Concernant l'impact sur les finances publiques, nos auteurs constatent que plus le jeune embauché se situe à un niveau de salaire élevé, plus l'allègement des charges est important et moins il y a créations d'emplois.

*« Selon nos simulations, la signature de 500 000 contrats de génération permettrait de créer 99 000 emplois dans le secteur marchand si les embauches des jeunes en CDI se situaient au niveau du SMIC et le coût ex post pour les finances publiques serait de 0,06 point de PIB (soit 1,24 milliard d'euros).*

*Dans le cas où les embauches des jeunes en CDI se situeraient à 1,2 SMIC, la signature de 500 000 contrats de génération permettrait la création de 91 000 emplois dans le secteur marchand mais le coût pour les finances publiques serait supérieur (0,13 point de PIB soit 2,55 milliards d'euros) en raison du supplément d'allègements de charges.*

*Enfin dans le cas où les embauches des jeunes en CDI se situeraient à 1,4 SMIC, la signature de 500 000 contrats de génération permettrait la création de seulement 48 000 emplois dans le secteur marchand et le coût pour les finances publiques serait nettement supérieur (0,22 point de PIB soit 4,5 milliards d'euros).*

Concernant le financement de cette mesure le ministre du Travail et de l'Emploi, Michel SAPIN, a souligné que « l'enveloppe du projet sera respectée, entre 2 et 3 milliards annuel-

*lement qui seront pris sur les allègements de cotisation. Nous avons donc simulé l'impact d'une réduction des allègements de charges de 1,6 à 1,5 Smic, pour une économie de 2,3 milliards d'euros (0,11 point de PIB). Selon notre simulation, une telle mesure détruirait 21 000 emplois et réduirait le solde public ex post de 0,009 point de PIB (1,8 milliard) ».*

En conclusion, [...] « si l'on tient compte des effets de la mesure de financement ci-dessus, la signature de 500 000 contrats de génération généreraient 78 000 emplois nouveaux si les jeunes en CDI étaient embauchés au SMIC et l'impact sur les finances publiques serait légèrement positif ex post (0,003 point de PIB) .

*Enfin dans le dernier cas (embauche du jeune en CDI à 1,4 SMIC) le moins favorable, la mesure créerait seulement 28 000 emplois et creuserait le déficit public ex post de 0,13 point de PIB ».*

## **2. La loi**

### **2.1- L'étude d'impact**

L'étude d'impact se révèle être un plaidoyer pour ce type de contrat.

En préambule, l'étude souligne : « en complément de la loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 relative aux emplois d'avenir, qui permettront d'offrir une solution aux jeunes peu ou pas diplômés, plus éloignés de l'emploi, le projet de loi portant création d'un contrat de génération, dans le respect des engagements du président de la République, a pour objet de répondre à la situation actuelle qui écarte du marché du travail les jeunes et les salariés âgés, privant ainsi les entreprises de compétences et de ressources utiles à leur compétitivité. [...]

*Par le dialogue social, le contrat de génération crée pour les entreprises une opportunité innovante d'adopter durablement une gestion dynamique et active de tous les âges, qui place également au cœur de la négociation la question de la transmission des compétences*».<sup>27</sup>

L'étude pointe un certain nombre d'éléments au travers d'un diagnostic qui révèle des « *difficultés en termes d'intégration durable dans l'emploi des jeunes, de maintien et de retour à l'emploi pour les seniors, ainsi que la transmission des compétences* ». Elle note que les jeunes les moins diplômés sont les plus exposés au chômage. L'entrée dans la vie active des jeunes s'effectue le plus souvent par le biais de contrats précaires, les femmes étant les plus touchées. De ce point de vue, l'insertion des jeunes en situation d'handicap est encore plus difficile.

Il en est de même en ce qui concerne les salariés âgés de 55 à 59 ans et 18,8% des personnes âgées de 60 à 64 ans étaient en emploi en 2011.

La nécessité de faciliter la transmission des compétences est d'autant plus importante que l'on assiste au renouvellement de la population active<sup>28</sup>.

Les contrats de génération s'ajoutent à une palette de mesures « visant à réduire le coût du travail pour compenser le déficit d'expérience professionnelle des jeunes via les dispositifs de contrats aidés<sup>29</sup> [...] et de citer l'ensemble des contrats aidés et leurs résultats en terme d'emploi en mettant les questions liées aux effets d'aubaines et aux

substitutions.

L'étude se félicite que « *des réformes successives des mécanismes sociaux ont été développés et ont permis d'améliorer le taux d'emploi des salariés âgés. Depuis plusieurs années, la France a adopté des réformes profondes des mécanismes sociaux liés à la retraite afin de favoriser le maintien en emploi des seniors. Les lois n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ont modifié les conditions d'ouverture des droits à la retraite : augmentation de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein, relèvement de l'âge d'obtention du taux plein.*

*Ces réformes ont eu, au moins partiellement, un effet mécanique sur le maintien de l'activité des salariés âgés, par le report de l'âge de départ à la retraite* ».

Mais les mesures en faveur de l'amélioration des conditions d'emploi des seniors sont peu ou pas utilisées. Que ce soit les entretiens de 2ème partie de carrière, du DIF de la VAE, le CDD senior... et ce même malgré des aides financières de l'Etat. L'incitation à négocier en faveur de l'emploi des salariés âgés ne fonctionne pas non plus. Les auteurs notent que dans 85% des accords ou plan d'action l'objectif de maintien dans l'emploi a été privilégié.

En même temps la DGEFP s'est montré des plus indulgentes quant au contenu des accords au plan d'action.

Le contrat de génération devra pouvoir s'appuyer sur la dynamique de négociation concernant les emplois seniors, d'où l'importance du dialogue social.

<sup>27</sup> Etude d'impact- 11 décembre 2012

<sup>28</sup> Cf. les travaux sur le sujet de la DARES-les métiers en 2020 et du centre d'analyse stratégique

<sup>29</sup> Etude d'impact p.12

## 2.2- La loi

**La loi portant création du contrat de génération a été publiée le 1er mars 2013 JO du 3 mars 2013<sup>30</sup>. Elle a été validée par le Conseil Constitutionnel du 28 février 2013<sup>31</sup>.**

Le contrat de génération répond à un triple objectif :

- ▶ Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- ▶ Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- ▶ Assurer la transmission des savoirs et compétences.

Il est destiné aux entreprises d'au moins 300 salariés<sup>32</sup>. Les modalités de mise en œuvre sont différentes selon la taille de l'entreprise. La loi a été complétée par un décret de mise en œuvre<sup>33</sup> et par une circulaire<sup>34</sup>.

### **Nouvelle négociation obligatoire**

Sous peine de pénalité, les entreprises d'au moins 300 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action.

Un diagnostic préalable à l'ouverture des négociations doit être réalisé

Chaque année, un document d'évaluation de mise en œuvre du dispositif est transmis aux délégués syndicaux et aux membres du Comité d'Entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel et s'il n'y a en pas, aux salariés.

### **Aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés**

Ces entreprises ne sont pas tenues de négocier un accord ou d'établir un plan d'action. Mais si elles le font, elles peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat si :

- ▶ Elle embauche et maintient dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans en CDI à temps plein<sup>35</sup>, et constituer un binôme avec un salarié âgé d'au moins 57 ans, le maintenant ainsi dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite.
- ▶ ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune à un licenciement autre que faute lourde et grave sur le poste.
- ▶ être à jour sur le paiement des cotisations sociales.

Il faut que les entreprises de 50 à moins de 300 salariés négocient un accord, et en l'absence d'accord élaborent un plan d'action.

Pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission du diagnostic<sup>36</sup>. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, du montant des aides perçues au titre du contrat de génération<sup>37</sup>. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les aides ne sont conditionnées que s'il y a embauche d'un jeune et maintien dans l'emploi d'un sénior<sup>38</sup>.

30 Loi n°2013-185

31 Cons.const. n°2013-665DC

32 Article L5121-56 du code du travail

33 D n°2013-222, 15 mars 2013 - JO 16 mars

34 Circulaire de la DGEFP et de la DGT du 15 mai 2013

35 Conditions particulières pour les travailleurs handicapés

36 Article L5121-17 du code du travail

37 L 5121-19 à L5121-21 du code du travail

38 L5121-18 du code du travail

## **Accord collectif/plan d'action**

**Avant la négociation d'un accord collectif ou d'un plan d'action, un diagnostic doit être réalisé par l'employeur. Il permettra d'évaluer la mise en œuvre des engagements concernant l'emploi des seniors.**

L'accord collectif doit être applicable pour une durée maximale de 3 ans<sup>39</sup>. Il doit comporter :

- ▶ Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- ▶ La transmission des savoirs et des compétences de la part des salariés âgés ;
- ▶ Ces engagements doivent avoir des objectifs chiffrés ;
- ▶ Les modalités de mise en œuvre de la transmission doivent être précisées :
- ▶ Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre et ces engagements ;
- ▶ Les modalités de suivi et d'évaluation des réalisations ;
- ▶ Des mesures liées à la réalisation de l'égalité professionnelle femme/homme ;
- ▶ les modalités de l'accord.

Ce contenu des accords doit d'inspirer de nos repères revendicatifs. Les accords de branche sur la question de la gestion active des âges.

Le plan d'action doit comporter les mêmes éléments que ceux prévus par l'accord. Il est soumis pour avis au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

L'avis négatif ou le procès-verbal de désaccords est transmis à l'administration.

## **Le diagnostic préalable<sup>40</sup>**

Il doit comporter les éléments suivants relatifs :

- A la pyramide des âges ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise durant les trois dernières années disponibles ;
- Aux prévisions et départ à la retraite ;
- Aux perspectives de recrutement ;
- Aux compétences clefs ;
- Aux conditions de travail des salariés âgés.

Il détermine le contenu de l'accord. Il est obligatoire. Il doit être joint à l'accord ou plan d'action. C'est pourquoi, il faut être exigeant et demander :

- ▶ Ces types de contrat en % d'embauche, l'ancienneté moyenne, le niveau d'études à l'embauche ;
- ▶ Le nombre de temps partiels en y incluant le genre et la génération du temps partiel choisi ou imposé ;
- ▶ Les types de départ ainsi que l'âge moyen ;
- ▶ Les salaires ;
  - un bilan quantitatif et qualitatif des accords seniors ;
  - Le type d'organisation du travail pour prendre en compte le binôme.

<sup>39</sup> L5121-11 du code du travail

<sup>40</sup> Article D5121-27 du code du travail

## En résumé<sup>41</sup>

	Entreprises de + de 300 ou appartenant à un groupe de + 300	Entreprises de 50 à 299 ou appartenant à un groupe de 50 à 299	Entreprises de - de 50 ou appartenant à un groupe de - de 50
% de salariés concernés	44%	15%	41%
% d'entreprises concernée's	0.5%	1.5%	98%
Conditions	Dispositions collectives: - soit un accord d'entreprise ou de groupé - soit un plan d'action	Dispositions collectives: - soit un accord d'entreprise ou de groupe - soit un plan d'action Dispositions individuelles :recrutement jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior	Dispositions individuelles : Recrutement d'un jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior
Financement	Pénalité plafonnée à 1% masse salariale Aide forfaitaire:4000€ par binôme		
Durée	Maximum 3 ans		

### 3. Notre Analyse

**Notre Fédération s'est prononcée contre ce type de contrat. En effet, ce dispositif permet de nouveaux cadeaux au patronat. Ainsi, c'est l'argent des contribuables qui va payer une part des salaires du privé.**

Ces salaires versés vont permettre la création de richesses accaparées par le patronat. Le financement des bénéficiés par ce moyen, n'est pas nouveau. Il s'ajoute aux multiples allègements de cotisations sociales, aux emplois aidés ainsi qu'à toutes les niches fiscales et sociales<sup>42</sup>.

Ces aides publiques qui vont bénéficier au PME, vont aussi par un jeu de vases communicants avoir un impact non négligeable dans les grandes entreprises qui vont exiger une baisse des coûts des PME dans les contrats.

<sup>41</sup> Contrat de génération - document confédéral

<sup>42</sup> En 2010, la cour des comptes les évalue à 172 milliards d'euros.

C'est une nouvelle illustration du choix politique de la compétitivité, de la baisse du « coût du travail ».



## Quelques chiffres

[contrat de génération – mode d'emploi- document confédéral]

### **Un taux de chômage des jeunes deux fois plus élevés en moyenne que le reste de la population.**

En 2011, pour les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de la formation initiale, le taux de chômage est :

- 45,8% pour les peu diplômés ;
- 22,1% diplômés de l'enseignement secondaire ;
- 9,5% diplômés de l'enseignement supérieur ;

Les jeunes femmes sont plus touchées par le sous-emploi (personnes travaillant à temps partiel et souhaitant travailler à temps plein) que les hommes : en 2011, parmi les jeunes de moins de 26 ans, 11% des femmes sont en sous-emploi contre 4% pour les hommes.

### **La précarité**

70% des premiers emplois sont des emplois à durée déterminée :

- ▶ L'âge moyen d'accès au premier emploi stable est de 27 ans contre 20 ans en 1975 ;
- ▶ Parmi l'ensemble des 15-29 ans, 29% des femmes sont en CDD contre 24% des hommes ;
- ▶ 11% des premiers emplois sont à temps partiel, 25% pour les femmes.

### **Une génération déclassée**

Un niveau de qualification qui s'élève à 42% des jeunes sortant du système éducatif entre 2008 et 2010 ont un diplôme bac+2 ou plus, contre 28% entre 1998 et 2000. Mais à qualification équivalente, ils occupent des emplois inférieurs et sont moins bien payés que les générations précédentes.

En 2006, 35% des jeunes de moins de 25 ans étaient payés sur la base du Smic, contre 15% pour l'ensemble de la population.

En 2007, le 1er salaire d'une femme diplômée à bac+5 était en moyenne de 1500€ net (1800€ pour un homme).

### **Les discriminations**

#### **Femmes/hommes**

Essentiellement sur le temps partiel, le niveau de salaire et de responsabilités.

#### **Discrimination territoriale**

A diplôme équivalent, le taux de chômage est supérieur pour les résidents Zone Urbaine sensible et leur carrière est plus précaire.

#### **Origine sociale**

Trois ans après l'entrée sur le marché du travail, 37% des fils de cadres sont cadres contre 8% des fils d'ouvriers. Après un master, 73% des fils de cadres sont cadres contre 62% des ouvriers.

### **Handicapés**

- Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés est de 36% contre 64% pour l'ensemble des personnes en âge de travailler,
- ▶ 43% des travailleurs handicapés cherchant un emploi sont âgés de 50 ans et plus,
  - ▶ 53% de chômeurs de longue durée contre
  - ▶ 39% pour l'ensemble du public.

### **Les seniors**

Pour les 55-59 ans, le taux d'emploi est de 67,6% pour les hommes et de 60,6% pour les femmes.

Pour les 60-64 ans, il est respectivement de 20,4% et de 17,4%.

Le taux de chômage des 55-64 ans est passé de 4,6% à 6,5% entre 2008 et 2011.

La part des demandeurs d'emplois qui reprennent un emploi diminue à partir de 55 ans (1,5% à 55 ans et 1% à 60 ans et plus).

# La sécurisation de l'emploi !

## 1. Les antécédents

**L'accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, doit être appréhendé au regard d'un processus qui débute en 2008. C'est ce processus qui conduit à la loi sur la sécurisation professionnelle que nous nous proposons de brosser.**

### **L'Accord National Interprofessionnel de 2008 sur la modernisation du marché du travail**

Cette négociation s'est déroulée en deux phases :

- 1) une phase de libération sociale d'octobre 2006 à mai 2007,
- 2) un document d'orientation en juin 2007.

Cet ANI est transcrit dans la loi du 25 juin 2008. Elle met en place la rupture conventionnelle, le contrat à durée déterminée à objet défini, de nouvelles durées minimales de la période d'essai, réduit les délais de recours collectifs ou individuels en cas de licenciement pour motif économique et valide le portage salarial.

Notons que cet accord a été signé entre patronat et certaines organisations syndicales de salariés : la CFTD, la CFTC et la CGC.

**La loi du 20 août 2008 renvoyant la durée de l'aménagement du temps de travail à la négociation d'entreprise.**

**Le 27 mai 2009 patronat et syndicat ouvrent trois délibérations sociales dont une porte sur la politique industrielle et économique.**

Des groupes de travail sont constitués. L'un<sup>43</sup>

43 La CGT ne participe pas à ce groupe de travail. FO refuse de signer le document. Il est paraphé par le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la CGC, la CFTD, et la CFTC.

produit en juin 2011 le document intitulé : « *Approche de la compétitivité française* ».

La question de la compétitivité est au cœur du document.

### **DECLARATION FEDERALE - 2008**

*La modernisation du marché du Travail*

*L'accord interprofessionnel sur « la modernisation du marché du travail » contient des dispositions qui portent une atteinte grave aux garanties collectives attachées au CFI et au CDD. C'est pourquoi la CGT refuse de signer cet accord.*

*Notamment :*

- *L'allongement de la période d'essai,*
- *la création d'une nouvelle modalité de rupture de contrat évitant tout recours aux Prud'hommes,*
- *la législation du partage salarial,*
- *la création du CDD à objet défini pour les ingénieurs et cadres, d'une durée minimum de 18 mois et maximum 36 mois, porteur de la précarité et contre lequel les salariés de la branche ont toujours été opposés.*

*La Fédération CGT des Société d'Etudes prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire échec à la mise en place de ces mesures de régression sociale comme elle a pu le faire en 2004 à propos du contrat de mission que le patronat voulait imposer aux salarié-e-s du Secteur Informatique.*

Ainsi la déclaration commune stipule que pour que nos performances économiques progressent, il faut donc améliorer à la fois ce que les économistes appellent la compétitivité coût (coût des matières premières et de l'énergie, travail...) et la compétitivité hors coût : qualité de nos produits et services, formation, organisation du travail et management, recherche et innovation, environnement fiscal et social, tissus productifs [...]. C'est dans cette perspective que se pose la question de la structure des prélèvements obligatoires qui pèsent en France plus qu'ailleurs sur les facteurs de production, et en particulier sur le travail.

Un des enjeux est de penser une fiscalité de croissance qui favorise notamment le développement d'activités sur le territoire. Un vrai débat sur les modes de financement de la protection sociale est également à engager. Une réflexion approfondie et globale sur une nouvelle répartition entre ce qui doit être payé par la solidarité nationale (l'impôt) et ce qui doit être pris en charge par la solidarité professionnelle (les cotisations sociales) constituerait sans doute une méthode à explorer<sup>44</sup>.

La question du coût du travail est clairement posée des pistes sont même tracées. Et l'idée reste le transfert des cotisations sociales vers l'impôt. C'est pour répondre à une autre idée **« que le coût salarial unitaire français s'est accru davantage que la moyenne de la zone euro entre 2000 et 2009, cette dernière étant tirée vers le bas par l'Allemagne (+7,0%)<sup>45</sup>»**.

44 Approche de la compétitivité française p4 et 5.

45 Idem p.22. Notons que le document évoque aussi la compétitivité hors prix.

### **Un des trois thèmes de la délibération sociale de mai 2009 porte sur « la modernisation du dialogue social». Il faut remonter au 23 octobre 2006.**

Une délibération sociale sur le marché du travail est lancée. Elle aboutit à un état des lieux le 29 mai 2007.

Après l'élection de Nicolas SARKOZY, le premier ministre transmet aux organisations syndicales et patronales une **« feuille de route »** qui combine selon les dossiers le recours à la loi, à des conférences tripartites ou à la négociation collective. Deux thèmes sont retenus pour la négociation collective : le marché du travail et la démocratie sociale.

Un accord sur le marché du travail est signé le 11 janvier 2008<sup>46</sup>. La loi de transposition, si elle est fidèle quant à la représentativité, le gouvernement opère un coup de force introduisant des dispositions dérogatoires sur la durée du travail.

### **Le 10 janvier 2011, un nouvel agenda social est adopté, excepté par la CGT.**

Onze thèmes doivent être abordés dont l'emploi des jeunes (une priorité), la modernisation du dialogue social et du paritarisme, le financement de la protection sociale, la qualité de vie au travail, l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels<sup>47</sup>. Mais l'urgence des négociations sur les accords de compétitivité emploi au n'a pas permis de traiter de l'ensemble des thèmes<sup>48</sup>.

46 Sauf par la CGT.

47 Autant d'item que l'on retrouve dans les «grandes conférences sociales» de 2012 et 2013.

48 On pouvait même dire que pas grand chose ne s'est passé au regard des 11 thèmes à traiter.

**Le 29 janvier 2012, le Président de la République met en demeure patronat et syndicat de trouver un « cadre juridique pour des accords compétitivité emploi au niveau de l'entreprise.**

Le 13 avril le patronat propose un projet. Mais élections obligent les négociations sont interrompues. Mais la question sera intégrée dans celle concernant la « *sécurisation de l'emploi* ».

## **2. Dans un projet de politique économique**

### **2.1 Les 60 engagements d'Hollande**

Engagement N°35:

*« Je mettrai en place, en concertation avec les partenaires sociaux, la sécurisation des parcours professionnels, pour que chaque salarié puisse se maintenir dans l'entreprise ou emploi et accéder à la formation professionnelle ».*

Rien de neuf par rapport à l'ère SARKOZY... si ce n'est la continuité.

### **2.2 La grande conférence sociale<sup>49</sup>**

*« Développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes [...]*

*chantiers prioritaires, méthode et calendrier [...]*

*Face à la forte dégradation de la situation de l'emploi, dont les principales victimes sont les salariés précaire et ceux qui ont touchés par des licenciements économiques, le gouvernement invite les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure*

*sécurisation de l'emploi comportant :*

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

*Une dimension territoriale devra enrichir cette démarche d'anticipation ainsi qu'une mobilisation plus systématique des observatoires de branche :*

*- un volet relatif à l'accompagnement des mutations économiques, en vue de se doter par le dialogue social de leviers plus efficaces de maintien de l'emploi et de l'activité, recours à la formation...), d'améliorer et sécuriser juridiquement les procédures de licenciements collectifs, d'encadrer les licenciements manifestement abusifs et les obligations liées à des projets de fermeture de sites rentables ;*

*- un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché du travail (contrats précaires, temps partiel voire très partiel subi...), ainsi qu'à la prise en charge par le service public de l'emploi des publics concernés.*

*Cette négociation sera conduite d'ici la fin du 1er trimestre 2013, et s'engagera sur la base d'un document d'orientation transmis en septembre 2012. Le sujet de l'activité partielle fera l'objet, avant une refonte globale dans le cadre de cette négociation, de premières améliorations immédiates dès la rentrée sur la base de l'évaluation de l'accord national interprofessionnel de janvier 2012 et du récent rapport de l'inspection générale des affaires sociales<sup>50</sup> ».*

49 Brochure fédérale n°11 - septembre 2012

50 Idem - la feuille de route sociale p131-132

### 2.3 Le document d'orientation

Ce document s'intitule « *document d'orientation – négociation nationale interprofessionnelle pour une meilleure sécurisation de l'emploi* ».

Le texte du 7 septembre 2012 est envoyé aux organisations syndicales et au patronat. Il détaille précisément les contours de cette négociation. Quatre domaines sont énumérés dans lesquels figurent les trames de négociation. Il s'agit de :

#### 1) La lutte contre la précarité :

- ▶ Trouver des leviers pour que CDI de mesure ou redevienne la forme normale d'embauche [...],
- ▶ Traiter la problématique du temps partiel subi, en identifiant les moyens d'encadrer les temps partiels sur un faible nombre d'heures [...],
- ▶ Proposer les voies d'un meilleur accès à la formation [...].

#### 2) Progresser dans l'anticipation des évolutions d'activité, de l'emploi et des compétences :

- ▶ un meilleur partage, en amont des décisions, de l'information avec les institutions représentatives du personnel [...],
- ▶ le renforcement des dispositifs de gestion prévisionnel des emplois et des compétences [...],
- ▶ les actions de renforcement de l'employabilité des salariés et l'amélioration de la portabilité des droits à la formation,

▶ le développement des démarches d'anticipation dans les branches et au niveau des territoires [...].

3) Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés.

Il s'agit d'améliorer les dispositifs d'activité partielle et d'apporter des garanties juridiques « *lorsque les licenciements n'ont pas pu être évités par des actions d'anticipation ou d'activité partielle [...], pour concilier un meilleur accompagnement des salariés d'une plus grande sécurité juridique pour les entreprises comme pour les salariés* ».

4) « *Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évité par des actions d'anticipation ou d'activité partielle [...], pour concilier un meilleur accompagnement des salariés et une plus grande sécurité juridique pour les entreprises comme pour les salariés. [...]* »

*Cette négociation est une opportunité pour trouver un nouvel équilibre qui permette :*

- ▶ de renforcer la sécurisation des parcours professionnels [...],
- ▶ de clarifier et sécuriser les procédures [...],
- ▶ d'apporter une réponse aux situations dans lesquelles une entreprise qui envisage de fermer un site refuserait de considérer favorablement l'offre valable d'un repreneur assurant la pérennité de tout ou partie des emplois [...].

Le document d'orientation souligne entre autres que d'autres négociations doivent s'engager eu égard à la feuille de route de la grande conférence sociale.

## 2.4 Les étapes de la négociation

Les négociations vont se dérouler dans le strict respect du document d'orientation. Le 14 septembre, patronat et organisations syndicales vont se réunir pour fixer un calendrier. Ce sera une réunion hebdomadaire. Le 4 octobre est fixé l'ordre d'examen des thèmes à aborder, thèmes du document d'orientation. Il faut attendre le 16 novembre pour un premier projet d'accord. Les trois réunions (11,18, et 25 octobre) n'avaient permis que de préciser les prétentions des négociations.

A partir de novembre, les projets vont se succéder. Un deuxième projet est discuté le 30 et le 6 décembre, un troisième les 19 et 20 décembre et un autre peu après.

Compte tenu des difficultés et rapprochements des uns et des autres, une réunion a lieu les 10 et 11 janvier 2013.

Durant ces négociations, si les organisations syndicales de salariés se sont opposées sur certains points, les organisations patronales n'ont jamais caché leur désaccord entre eux ; l'UPA sur les complémentaires de santé, la CGPME sur les taxations des contrats courts.

## 3. Contenu de l'accord et la loi

**Nous allons traiter de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi N° 2013-504 du 14 juin 2013 –JO du 16 juin 2013.**

### 3.1 L'étude d'impact

Elle date du 5 mars 2013 et repose sur un projet de loi qui ne fait que reprendre à la virgule près l'ANI. L'étude d'impact est divisée en six parties :

- ▶ La faiblesse structurelle du marché du travail ;
- ▶ Créer des droits nouveaux pour les salariés;
- ▶ Lutte contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi ;
- ▶ Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques ;
- ▶ Dispositions diverses issues de l'accord du 11 janvier 2013 ;
- ▶ Modalités de l'application de la réforme.

Le préambule en précise les intentions en se référant à la feuille de route sociale.

Ce document avait pour objectif une négociation destinée à « **trouver les outils permettant au marché du travail d'offrir une meilleure sécurisation des parcours professionnels de façon à concilier la nécessaire adaptation des entreprises aux évolutions de l'activité et la légitime aspiration des salariés à plus de protection<sup>51</sup>** » et de conclure que [...] **le gouvernement entend retranscrire fidèlement et loyalement cet Accord National inter professionnel en apportant les clarifications dans l'emploi et les créations d'emplois, de faire reculer la précarité et d'ouvrir des droits nouveaux aux salariés<sup>52</sup>**».

## Les faiblesses structurelles du marché du travail

Cette partie est découpée en trois sections

<sup>51</sup> Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi - étude d'impact-5 mars 2013 p.3

<sup>52</sup> Idem

- ▶ Un marché du travail qui détruit les emplois ;
- ▶ Un marché du travail qui génère une précarité croissante des parcours professionnels ;
- ▶ Un marché du travail qui n'offre pas de protection suffisante à ces parcours heurtés.

Examinons rapidement le contenu de chacune de ces sections :

### Un marché du travail qui détruit les emplois.

C'est un véritable plaidoyer pour une « **flexibilité** » à la française.

Pendant la crise, les entreprises ont utilisé l'ensemble des outils à leur disposition : chômage partiel, diminution des heures supplémentaires et réduction du temps de travail avec baisse de salaire correspondant. Mais cela n'a pas suffi<sup>53</sup>.

D'ailleurs ce sont les salariés précaires et les temps partiels qui en ont payé le prix fort.

Mais force est de constater que le recours à l'activité partielle a été trop limitée, alors même que c'est un dispositif qui permet de préserver des emplois. C'est un mode d'ajustement « **des coûts de main d'œuvre** » en conservant les compétences dans l'entreprise. Ainsi si 1,7% des emplois ont été détruits, 18 000 ont été préservés. L'utilisation de ce mode d'ajustement a surtout concerné les moins diplômés, les grandes entreprises et le secteur industriel, en particulier l'automobile<sup>54</sup>.

En fait le patronat a privilégié la flexibilité externe. Cela serait dû à une indemnisation

<sup>53</sup> Rapport de la cour des comptes-Marché du travail: face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques - 22 janvier 2013

<sup>54</sup> Rapport de la cour des comptes de février 2013

du chômage partiel trop généreuse. Et de comparer avec l'Allemagne, notamment au regard du taux de remplacement. La mobilisation insuffisante de ce dispositif est aussi due :

- ▶ A la complexité administrative ;
- ▶ A l'insuffisance de formation pendant les heures chômées ;
- ▶ Au manque de lisibilité, notamment l'articulation entre allocation spécifique accordée par l'Etat, l'obligation d'un net garanti par l'employeur, un conventionnement classique et l'APLD (Allocation Partielle de Longue Durée).

Et ce malgré 5 ans de réforme en la matière.

Seuls des accords d'entreprises peuvent maintenir les emplois à l'exemple encore une fois de l'Allemagne.

Il suffit de limiter l'adaptabilité externe, privilégiée en France et développer l'adaptabilité interne. Il serait alors possible de déroger aux accords de branche en matière d'heures travaillées, de salaire...contre le maintien de l'emploi.

L'étude d'Impact insiste sur le fait que le licenciement économique tel que pratiqué en France, résulte d'un « **manque de dialogue social** ». Judiciarisation et délais trop longs et conflits sociaux en seraient la conséquence. Les accords de méthode dont l'origine remonte en 2011, n'ont couvert que 25% des restructurations. Et encore ce type d'accord ne contient rien sur le suivi, l'implication des salariés et les projets alternatifs du Comité d'Entreprise.

De la même manière, sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi doit être proportionné aux moyens financiers de l'entreprise. Il ne traite essentiellement que

des indemnités. D'ailleurs, les procédures prudhommales qui devraient viser la conciliation ne peuvent plus remplir leur rôle. En effet, seulement 7% des procédures ont donné lieu à une conciliation. Cela dénote une certaine radicalisation, d'autant que 70% ont été favorables aux salariés.

#### Un marché du travail qui génère une précarité croissante des parcours professionnels.

Le recours aux contrats de travail atypiques n'a cessé de croître. Ils ont doublé en 30 ans. Alors que sur 10 ans les embauches à Contrats à Durée Déterminée courts exploisaient, celles concernant les Contrats à Durée Déterminée plus longs et les Contrats à Durée Indéterminée ont régressé de 1,7%. Il en est de même pour les Contrats à Durée Déterminée d'usage. Sans délai de carence entre deux contrats, sans limitation de renouvellement et sans indemnité de précarité, ces formes particulières d'emplois représentent une part non négligeable du salariat. Les salariés à temps partiel ne sont pas mieux lotis. Plus précaire et moins qualifié que les temps complets, ce sont les femmes qui ont majoritairement ce type de contrat, le plus souvent subi. Pour 24 heures en moyenne hebdomadaire, la moitié des salariés touche moins de 850 euros/mois.

Neuf sur 10 temps partiels se trouvent dans le secteur tertiaire.

#### Un marché du travail qui n'offre pas une protection suffisante à ces parcours heurtés

Trois sujets sont abordés : la complémentaire santé, le chômage et la formation professionnelle.

#### ► La complémentaire santé

L'accès aux soins est rendu difficile du fait de l'absence ou d'insuffisance d'assurance complémentaire. Et ce d'autant que la complémentaire santé accroît son poids de part de désengagement de la Sécurité Sociale. De ce point de vue, la branche est un levier pour favoriser l'accès de tous les salariés à une complémentaire santé. D'où des exonérations sociales et fiscales. La mutualisation permet à la fois un meilleur coût et la prise en compte de nombreux risques. Pourtant seules 34 des plus grandes branches en possèdent une, c'est-à-dire 3 millions de salariés sur 10. Beaucoup bénéficient d'une complémentaire santé via leur conjoint-e. en tout état de cause, la complémentaire santé est inégalement répartie entre cadre et non cadre, temps plein - temps partie, CDI-CDD, grandes entreprises-TPE/PME. Enfin l'accord du 11 janvier 2008 a institué un portage de 9 mois pour les sans-emplois.

#### ► Le sans emplois

Le chômage appréhende mal l'alternance emploi/ sans activité. A peine plus de la moitié des demandeurs d'emplois sont indemnisables et moins de 40% sont indemnisés. L'étude note d'ailleurs une inégalité devant l'âge.

L'indemnisation chômage repose sur le paradigme d'une carrière linéaire alors qu'elle est de plus en plus heurtée.

#### ► La formation professionnelle

Depuis 1971 la formation professionnelle a profondément évolué afin de développer les compétences, de progresser en qualification et de pouvoir changer de trajectoire

professionnelle. Pour autant :

- elle reste peu transférable,
- peu de demandeurs d'emplois y ont accès,
- Les plus qualifiés et les salariés des grandes entreprises sont les plus formés.

### **Créer des droits nouveaux pour les salariés**

Cette deuxième partie est subdivisée en deux sections. La première concerne la complémentaire santé et le compte personnel de formation (article 1 et 2, puis 5 et 6 de l'ANI). La deuxième section concerne l'information/consultation des IRP et l'association des salariés à la stratégie des grandes entreprises.

#### De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

##### ► La complémentaire santé

Il s'agit :

- de mettre en œuvre une complémentaire santé obligatoire avec un minimum de garanties au 1er janvier 2016;
- D'instituer une obligation de négocier dans la branche et subsidiairement dans l'entreprise en la matière ;
- De renforcer la transparence du choix de l'assureur désigné ou recommandé tous les 5 ans ;
- De généraliser la portabilité en la faisant passer de 9 à 12 mois et en instituant une obligation de financement mutualisée de ce mécanisme.

► Création d'un compte personnel de formation. Il s'agit de construire un droit à la formation.

- Universel, de l'entrée sur le marché du

travail jusqu'à la retraite,

- Individuel,
- Intégralement transférable.

Il sera de 20H/an.

#### De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

##### ► L'information et la consultation des IRP

Il s'agit :

- De mettre en œuvre une nouvelle consultation périodique du Comité d'Entreprise portant sur les orientations stratégiques;
- De prévoir par décret un accord collectif des délais de consultation des IRP, au terme desquelles celles-seront réputées avoir été consultées (au minimum 15 jours) ;
- De constituer une base de données économiques et sociales unique. Elle sera un outil de diagnostic et de dialogue sur la situation objective de l'entreprise afin d'en appréhender les évolutions ;
- De faciliter un accès à l'expertise ;
- De rendre possible la mise en place de coordination des CHSCT.

► Associer les salariés à la stratégie des grandes entreprises.

Il s'agit de rendre obligatoire une représentation des salariés dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des grandes entreprises avec les mêmes droits et devoirs que les autres administrateurs.

## **Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi**

### Instaurer des « droits rechargeables » à l'assurance chômage

Le régime d'assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés avec un revenu de remplacement et des dispositions d'accompagnement permettant l'accès à un emploi durable.

Les nouveaux dispositifs dits de « **droits rechargeables** » a pour objectif d'inciter les chômeurs à reprendre un emploi. Ainsi ce dernier conservera ses droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés. Ils s'ajoutent aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité en cours.

Cette disposition serait un plus pour les salariés des contrats courts.

### Améliorer l'indemnisation des demandeurs d'emploi adhérant au CSP à l'issue d'un contrat court.

Il s'agit essentiellement de faire bénéficier du CSP les salariés en contrat court.

### Une modulation des cotisations sur les contrats précaires pour inciter à recourir au CDI.

Sur les dix dernières années, la part des embauches en CDD dans le total des embauches a cru de façon importante. Afin d'inciter que les embauches se fassent en CDI, la solution est de renchérir les contrats courts. Ce renchérissement a deux objectifs :

- Créer une incitation à la conclusion

d'un CDI ou d'un CDD plus long,

- Accroître la contribution au régime d'assurance chômage des employeurs et des secteurs qui coûtent chers au régime.

Même si le recours aux formes précaires d'emploi a été en partie ré renchérit par le biais pour les CDD d'une prime de précarité de 10%, cela n'est pas suffisant. Et ce, d'autant qu'un accord collectif peut le passer à 6%.

Le projet de loi va plus loin sauf concernant les contrats d'intérim, les CDD de remplacement et saisonnier, en augmentant quelque peu les cotisations sur les CDD courts. Cela pourrait rapporter à l'Etat entre 150 et 200 millions par an dont ¼ parviendrait des CDD d'usage.

Et parallèlement, les employeurs seraient exonérés de cotisations pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI pour les 3 premiers mois (4 mois dans les PME de moins de 50 salariés). Le coût de ces exonérations reviendrait entre 150 et 200 millions d'euros.

### Des protections plus fortes et une meilleure rémunération pour les salariés à temps partiel

Le développement du temps partiel est un facteur de précarisation. Moins rémunérés, ils concernent 4,2 millions de salariés dont 80% sont des femmes. C'est en ce sens que le projet de loi envisage la généralisation du principe d'un socle minimal d'heures et l'existence d'une organisation du travail fondée sur des journées ou des demi-journées complètes ou régulières. Il sera aussi créer une obligation de majoration de l'en-

semble des heures complémentaires afin de permettre une amélioration du pouvoir d'achat des salariés et inciter à proposer des horaires contractuels plus élevés.

### ***Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques***

#### Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences

L'obligation légale de négocier le GPEC a été instaurée en 2005. Elle est liée aux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle continue. Dans ce cadre, en 2006, a été créé le congé de mobilité externe. [Il ne concerne que les entreprises de 1000 salariés ou plus].

Même si nombre d'entreprises se sont appropriées la démarche GPEC afin de les accompagner dans la gestion de leurs ressources humaines, beaucoup n'y ont mis aucun contenu. Ils l'ont envisagé comme simple réponse formalisée à l'obligation légale de négocier. L'objectif du projet est au travers de la GPEC de « **sécuriser** » les modalités professionnelles et géographiques dans l'entreprise. Celles-ci passent par :

- Des précisions quant aux mesures d'accompagnement comme par exemple des aides à la formation ou à la mobilité géographique ;
- Des limites à cette mobilité géographique ;
- Des dispositions visant à concilier vie professionnelle et privé dans le cadre de ces mobilités.

#### Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

Il s'agit de faire du « chômage partiel » un dispositif attractif et modernisé. Pour ce faire, il est créé un dispositif unique d'indemnisation qui fusionne l'allocation spécifique et l'allocation chômage partiel avec un accès facilité à tout type de formation pendant mes périodes chômées. Le cadre social et fiscal est maintenu.

L'objectif est de prévenir les destructions d'emploi en phase de ralentissement économique. Les contraintes administratives sont aussi allégées.

Au-delà du chômage partiel, rebaptise activité partielle, le projet de loi crée une nouvelle catégorie d'accords d'entreprises qui ont de graves difficultés conjoncturelles. Ces accords permettent d'aménager temporairement l'équilibre global temps de travail- salaire- emploi. Par accord, une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires peuvent suspendre des éléments du contrat de travail en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération. Ce type d'accord peut être aussi négocié par des salariés expressément mandatés par des organisations syndicales.

Les accords de maintien dans l'emploi ont pour objectif de limiter les destructions d'emplois en améliorant les coûts de production. Ainsi, les savoir-faire et les compétences sont préservées. Le dialogue social s'en trouvera donc revigorée.

### Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site

Il s'agit là d'une refonte profonde des procédures de licenciements collectifs. Elle passe par :

- Une négociation sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi,
- Par la mise en place d'un mécanisme d'homologation par la DIRECCTE.

L'accord de méthodes ne doit pas être confondu avec la négociation du PSE lui-même. Ce dernier porte sur le projet de restructuration.

L'entreprise peut établir un PSE par voie de négociation ou de façon unilatérale. Dans le premier cas, il sera validé par la DIRECCTE et dans le second cas seulement homologué. La procédure est désormais encadré par des délais maximums liés au nombre de suppressions de postes envisagées, sauf accord collectif qui peuvent prévoir plus de temps.

Dans ce délai, les deux réunions du CE doivent avoir lieu.

L'expert s'il est désigné, ne pourra retarder l'échéance.

Les licenciements ne pourront intervenir qu'après validation ou homologation par la DIRECCTE.

Le recours au contentieux collectif ne pourra avoir lieu que contre l'homologation ou la validation. C'est donc le tribunal administratif qui est saisi. Il a un certain délai pour statuer.

Dans ce nouveau cadre, la DIRECCTE aura un rôle important tant dans l'action d'accompagnement de la mise en œuvre de la procédure d'homologation, que dans l'homologation elle-même.

De même, en cas de fermeture de site, il y aura dans différents cas, une obligation de recherche d'un repreneur. Il s'agit de renforcer le dialogue social et réparer les impacts des licenciements collectifs sur le bassin d'emploi. Cette recherche du repreneur devrait permettre de trouver une alternative à la fermeture et/ou en anticipant la reconversion de l'appareil de production.

Enfin le projet de loi prévoit de faire passer le Congé de reclassement de 9 à 12 mois afin de la faire coïncider avec le Congé de Sécurisation Professionnelle.

### ***Dispositions diverses***

#### Développer la conciliation au prud'hommes et poser les règles de prescription

Concernant le délai de prescription des actions en paiement ou en répétition du salaire, il passe de 5 ans à 3 ans. Pour les autres cas, ce sera deux ans. L'objectif est d'éviter les contentieux.

#### Accompagnement du blanchissement de seuil et effectif par les TPE/PME s'agissant de la mise en place des IRP

Lorsque les entreprises franchissent pour la première fois les seuils de 11 et 50 salariés, les employeurs auront un délai supplémentaire pour organiser les premières élections. Ce délai supplémentaire sera d'un an.

Expérimenter l'applicabilité directe du recours au Contrat de Travail Intermittent (CDII).

Ce contrat est réservé pour le moment à trois secteurs : organisme de formation, commerce des articles de sport et des équipements de loisirs et détaillants fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Un arrêté sera promulgué sans qu'il y ait besoin d'un quelconque accord collectif.

Au 31 décembre 2014, il pourrait être envisagé d'y mettre fin ou de l'étendre à d'autres branches

### **3.2 Dossier de presse : loi sur la sécurisation de l'emploi**

***Pour se féliciter de cette loi qui est la déclinaison de l'accord du 11 janvier 2013 et après que le Conseil Constitutionnel ait validé la plupart des dispositions, le gouvernement a émis un dossier de presse***<sup>55</sup>.

Ce document est ainsi découpé :

- ▶ Les origines du texte
  - De la grande conférence à la loi ;
  - De l'accord au projet de loi ;
  - Le travail parlementaire.
- ▶ Les apports de la loi ;
- ▶ L'entrée en vigueur des différents textes ;
- ▶ La loi en quelques mots clés.

Le texte reprend les éléments de la conférence sociale sans oublier les déclarations du président de la république : « ***mobiliser les forces vives de notre pays vers des solutions nouvelles pour l'emploi*** », et de Michel

55 Dossier de presse juin 2013-14 pages

SAPIN : « ***une méthode à la française de dialogue social*** ».

Ce document rappelle aussi qu'il a adressé « ***le 7 décembre un document d'orientation aux partenaires sociaux, les engageant à rechercher un accord gagnant gagnant, autour de quatre domaines :***

- ***Lutter contre la précarité sur le marché du travail ;***
- ***Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité de l'emploi et des compétences ;***
- ***Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels ;***
- ***Améliorer les procédures de licenciements collectifs***».

L'objectif est d'aboutir en fin d'année 2012. Et Michel SAPIN de rappeler le 17 décembre 2012 : « ***nous ne voulons pas d'un accord insipide, nous voulions un accord qui ait des conséquences profondes pour la société et pour le fonctionnement des entreprises*** ».

Le dossier rappelle le processus qui va de la signature de l'accord à l'adoption parlementaire de la loi en soulignant les propos du Président de la République : ainsi celui-ci salue « ***la portée de l'acte qui vient d'être posé par les partenaires sociaux. C'est en effet la première fois depuis 30 ans qu'une négociation de ce niveau et de cette ampleur aboutit à un accord sur le sujet essentiel pour les français qu'est l'emploi*** ».

Au sénat, le 17 avril SAPIN déclare « ***je vous demande d'adopter un texte qui porte la***

*sève de la démocratie sociale en entreprise, un grand texte de progrès social qui sécurise et qui permette à la France d'être prête demain à saisir la croissance qui repartira ».*

Au terme du processus, sapin déclarera « *puisse ce texte devenir, dans les mois et les années à venir un texte d'apaisement, d'équilibre et de progrès* ».

### Quoi de plus cynique?

Le dossier de presse reconnaît avoir appliqué l'accord en levant quelques ambiguïtés:

- Une complémentaire pour tous les salariés;
- Sur les modalités de désignation des représentants des salariés dans les conseils d'administration ;
- Sur les conditions d'homologation des PSE;
- Conformément à la convention n° 158 de l'OIT, un salarié qui refuse une mobilité ne peut être licencié que pour motif économique.

Concernant le travail parlementaire, à regarder de près, il a fonctionné comme une simple chambre d'enregistrement de l'accord du 11 janvier peaufiné par le gouvernement et validé en conseil des ministres. De ce point de vue les « élus du peuple » ont oublié de jouer leur rôle et se sont contentés d'être des valets de ceux qui élaborent des accords de régression sociale.

Il revient sur les droits des salariés, la lutte contre la précarité et pour l'emploi en vantant les dispositions sans aucunement argumenter.

Enfin le dossier de presse se termine par une sorte d'abécédaire de la loi sur la sécurisation de l'emploi. C'est une autre façon de décliner la loi.

### 3.3 La flexisécurité

***Chacune et chacun l'aura compris, l'accord signé le 11 janvier est un accord de flexicurité<sup>56</sup>. D'ailleurs le dossier de presse dans son abécédaire.***

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

*Les outils d'adaptation ouverts par la loi de sécurisation sont des outils négociés qui impliquent des garanties et des contreparties au service de l'emploi<sup>57</sup> ».*

La flexicurité est articulée à la stratégie de Lisbonne avec le slogan : « *devenir l'économie de connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* ».

C'est donc à partir d'un discours articulé autour de la globalisation, des nouvelles technologies et du vieillissement de la population<sup>58</sup>, et d'une tactique qui consiste à contrer toute segmentation et à expliquer que le travail à vie n'existe pas, que se déploie la flexicurité.

► Flex – adaptabilité de la carrière,

Organisation flexible du travail.

<sup>56</sup> ou encore flexisécurité

<sup>57</sup> Dossier de presse juin 2013 p.14

<sup>58</sup> les différentes réformes des retraites qui n'ont pour objectif que de mettre à bas notre système par répartition.

► Sec – Sécurité du travail vers sécurité d'emploi.

Dans ce cadre, le droit du travail tel qu'il est et reste encore un obstacle<sup>59</sup>. Il est conciliable avec la stratégie de Lisbonne, donc avec la flexibilité. Il est encore trop rigide, trop protecteur et trop cher.

Il faut donc le transformer selon les besoins du capital : des travailleurs adaptables, disponibles et malléables.

Il va donc s'agir de flexibiliser les contrats de travail :

- droit de licencier ;
- individualisation des contrats de travail ;
- temps de travail, horaires flexibles, travail à distance, mobilité...et flexibiliser la carrière :
- chômage ;
- formation ;
- emploi ;
- épargne en tout genre.

Ainsi « *à mesure qu'il développe les pouvoirs productifs du travail et fait donc tirer plus de produits de moins de travail, le système capitaliste développe aussi les moyens de tirer plus de travail du salarié.*

- *Soit en prolongeant sa journée ;*
- *Soit en rendant son labeur plus intense;*
- *Ou encore d'augmenter en apparence le nombre des travailleurs employés en remplaçant une force supérieure et plus chère par plusieurs forces inférieures et à bon marché, l'homme par la femme, l'adulte par l'adolescent et l'enfant, un yankee par trois chinois.*

*Voilà autant de méthodes pour diminuer la demande de travail et rendre l'offre surabondante, en un mot, pour fabriquer des surnuméraires.*

*L'excès de travail imposé à la fraction de la classe salariée qui se trouve en service actif grossit les rangs de la réserve et, en augmentant la pression que la concurrence de la dernière exerce sur la première force celle-ci à subir plus docilement les ordres du capital<sup>60</sup> ».*

Pour les « *flexicuritaires* », l'emploi d'aujourd'hui et de demain serait par définition instable. De ce fait, le travailleur serait mobile. La flexicurité deviendrait ainsi une nouvelle norme qu'il faudrait accepter en l'accompagnant de mesures qui sécurisent les travailleurs entre deux emplois<sup>61</sup>.

Certes les garanties statutaires entre deux emplois à offrir à la main d'œuvre restent une réelle question. Et ce d'autant que depuis plusieurs années, l'Etat avec le MEDEF a tout fait pour les diminuer. Mais ils ne peuvent en aucun cas justifier d'une manière ou d'une autre la mise en place de la flexibilité<sup>62</sup>.

La flexibilité a comme présupposé théorico-pratique le développement de l'instabilité de l'emploi. Or ce présupposé est totalement infondé. Il y a une très grande stabilité de l'ancienneté dans l'emploi au sein des pays dit développés<sup>63</sup>. Ainsi en France, au moment de l'enquête, l'ancienneté moyenne est de 11 ans. D'ailleurs, il est facile de comprendre le lien durée-emploi au

<sup>60</sup> Karl MARX - *Le capital*, livre 1, chapitre XXV, ES Paris 1976-p457.

<sup>61</sup> Christophe RAMAUX, *Flexicurité: quels enjeux théoriques*- Economie et Institution 2006

<sup>62</sup> Cf. les discours de la CFTD

<sup>63</sup> BIT-1996, OCDE - 1997

regard des nouvelles formes d'organisation du travail qui mettent en avant le travail en équipe, la polyvalence, l'implication, la capacité à innover des travailleurs.

Par contre, sous la pression du chômage et de l'insécurité sociale, ce sont les formes de mobilité qui se sont transformées, notamment sous forme de mobilité contrainte que sont les licenciements et les ruptures conventionnelles<sup>64</sup>, et le développement des emplois précaires.

De ce point de vue la question du chômage est centrale<sup>65</sup>. C'est pourquoi, la mise en formation des sans-emploi est cruciale. Elle permet de faire un chômeur de moins sans se soucier réellement si cela débouche sur un emploi. Au pire, le chômeur formé devra reprendre une petite activité.

Les « *flexicuritaires* » appréhendent en réalité les questions d'emploi et de chômage au travers du seul « *marché du travail* », en évacuant tout débat sur les politiques économiques. Aussi, le travail est analysé par les « *flexicuritaires* » sur le mode de l'échange. Ils nient de ce fait que le travail suppose du temps. Du temps pour apprendre comment produire concrètement, réaliser des opérations, se perfectionner, innover... l'emploi exige donc une durée aux regards des qualifications et des choix sociaux opérés. Emploi et stabilité sont étroitement liés. En réalité, le discours sur le travail mobile dénature le travail.

Depuis le débat des années 80, il serait acquis que les modèles productifs exigent

<sup>64</sup> *Soi-disant à l'initiative du salarié.*

<sup>65</sup> *Les interventions du président de la république sur cette question sont légions.*

plus de réactivité et plus de souplesse. Pour ce faire de multiples instruments ont été imaginés : des instruments internes tels que l'aménagement du temps de travail, la polyvalence... Ou externes tels que la sous-traitance, l'intérim. Et ce de manière quantitative (variation du volume de travail utilisé...) ou qualitative.

C'est à partir de ces instruments qu'ont été élaborés différents types de modèle. On distingue deux types de modèle. Le premier, le modèle de flexibilité offensive, privilégie l'instrument interne et qualitatif dans une visée de compétitivité hors coût.

La deuxième, le modèle défensif privilégie les ajustements externes et quantitatifs dans une optique de compétitivité coût.

Les « *flexicuritaires* » ont fait leur, le deuxième modèle. Parce que la flexibilité est inéluctable, la flexibilité de l'emploi l'est aussi. Leur objectif est de sortir de l'entreprise, d'où les « *transitions* » à l'œuvre sur le « *marché du travail* » entre deux « *emplois* ». Pour eux, l'entreprise est fluide et liquide au service des seuls actionnaires. La forme actionnariale a désormais remplacé la firme partenariale. L'entreprise n'est plus appréhendée comme une entité collective sociale dont l'objet est de créer la richesse, mais comme une machine à créer de la valeur pour l'actionnaire.

La « *flexicurité* » permet aussi de dessiner un nouveau modèle social antisocial par nature. La flexibilisation du droit du travail dont l'ANI du 11 janvier 2013 est un élément, le pouvoir sans partage de la finance, le partage de la valeur ajoutée au seul bénéfice des actionnaires, la remise en cause de la protection sociale, la privatisation des

services public sont d'autant d'éléments qui caractérisent ce nouveau modèle.

Du point de vue politique, c'est la remise en cause des cadres de la démocratie politique au nom des contraintes supposées inévitables (mondialisation, financiarisation...). On soustrait ainsi aux élus du peuple le pouvoir de faire la loi, d'édicter les règles d'organisation économique et sociale.

Cette dépossession se fait par en bas via le code du travail dont les règles doivent être établies au niveau de chaque entreprise et par en haut en confiant les leviers de la politique économique à des instances supranationales.

Aussi la démocratie est encadrée par la marchandisation croissante de toutes les relations sociales. Il s'agit de confier au marché, c'est-à-dire au capital le soin de décider. Dans ce cadre, l'intérêt général est réductible au seul jeu des intérêts individuels, et ce parce que le marché nie la « *question sociale* ».

## 4- Notre analyse de l'accord et de la loi [Image de l'ANI 2013]

### 4.1 La complémentaire santé<sup>65</sup>



66 Cf. Notre argumentaire sur le sujet - août 2013

#### 4.1.1 la loi

La loi, déclinaison de l'accord du 11 janvier 2013 prévoit de généraliser les complémentaires santé aux salariés qui ne bénéficient pas d'une telle couverture. En même temps, elle « *améliore* » légèrement la portabilité des droits après la rupture du contrat de travail.

Dans son argumentaire, « *vrai-faux* », la CFDT explique :

*« Tous les salariés auront droit à une complémentaire santé.*

*VRAI c'est l'une des mesures phares obtenues par la CFDT. Aujourd'hui, presque 4 millions de salariés ne bénéficient pas d'une complémentaire santé collective. Pour pallier ce manque, toutes les branches professionnelles devront obligatoirement ouvrir des négociations d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2013.*

*A défaut d'accord, les entreprises devront obligatoirement négocier un dispositif pour leurs salariés ou leur proposer une complémentaire santé prise en charge à 50% par l'employeur avant le premier janvier 2016<sup>67</sup>».*

Dans un autre document<sup>68</sup>, la CFDT y ajoute : « *répondre aux détracteurs : le jack pot pour les assureurs privés – sur le plan financier, la mutualisation obligatoire est déjà négociée et la grande majorité des salariés est déjà couverte. C'est donc un accord de finalisation qui va permettre aussi la portabilité. Il s'agit donc de mettre fin aux dernières inégalités quel que soit le prestataire. L'ANI fixe les minima et les échéances. A nous de peser sur le choix d'organismes et le niveau de garanties*».

67 Document du 21 janvier 2013

68 La négociation emploi en 10 points.

En ce qui nous concerne, nous estimons que cette généralisation de la complémentaire santé est une nouvelle attaque contre le principe d'une couverture à 100% par la sécurité sociale des dépenses de santé. Elle au cœur de la protection sociale en France. La protection sociale doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent le fondement de la sécurité sociale. Et c'est parce que **« la sécurité sociale a connu des reculs qui se sont accentués durant les années 1980 », qu'en matière d'assurance maladie, « un transfert d'une partie des dépenses sur les assurances complémentaires avec pour conséquences une augmentation du reste à charge pour les salariés »**.

Que la bataille pour la reconquête de la sécurité sociale aurait dû être pour l'ensemble des organisations syndicales la priorité.

Pour autant, il n'est pas question pour nous d'en rester sur ce que d'aucun appellerait **« une posture »**. Nous articulons cette bataille de reconquête de la sécurité sociale avec les questions de la complémentaire santé.

Cette articulation est fondée sur l'appréhension des caractéristiques de la période et le rapport de force en la matière. Dans ce cadre, il s'agit de lutter contre la construction d'un système de frais de santé comme élément de rémunération différée individualisable. Notre objectif est de bâtir un véritable régime de protection sociale fondée sur la solidarité.

Cela signifie, outre une cotisation quel que soit le risque propre à la population d'une entreprise et à la situation personnelle de chaque salarié, par les droits non contributifs, la mise en place d'une réelle action sociale et une politique de prévention. Celle-ci doit permettre à la fois d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental, l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

L'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi signé le 11 janvier 2013 par le patronat, la CFDT et la CGC et la loi prévoit à l'article 1 la généralisation de la complémentaire santé en entreprise d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La généralisation de la complémentaire santé vise en réalité un peu plus de 4 millions de salariés en France et notamment les salariés des TPE et PME qui n'ont pas d'accord d'entreprise/de branche en la matière. Dans ce cadre la loi comme l'accord crée une procédure de négociation à trois niveaux :

- Une obligation de négocier au niveau de la branche. Celle-ci devrait être engagée avant le 1<sup>er</sup> juin 2013<sup>69</sup>. Elle portera sur le délai de mise en conformité des entreprises aux nouvelles obligations conventionnelles. En tout état de cause, ce délai ne pourra excéder 18 mois avec une date butoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le choix de l'assureur dans la transparence et la mise en concurrence ;
- En cas d'échec, ouverture des négociations dans les entreprises où il existe des

délégués syndicaux ;

- A défaut d'accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur. Les salariés seront informés de cette décision<sup>71</sup>.

Les complémentaires santé déjà mises en place devront atteindre, le cas échéant, le niveau minimal<sup>72</sup> prévu par l'accord de branche ou à défaut le décret.

En tout état de cause, la couverture minimale devra comprendre la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- Le ticket modérateur ;
- Le forfait journalier hospitalier ;
- Certains frais dentaires dont le remboursement est défini par décret.

Ce régime sera financé à hauteur d'au moins 50% par l'employeur.

Certains salariés pourront être dispensés, à leur initiative de l'obligation de s'affilier en raison de la nature du contrat de leurs travail ou du fait qu'ils disposent par ailleurs d'une complémentaire santé<sup>73</sup>.

#### 4.1.2 Une problématique explosive

L'article 1 de l'ANI pose plusieurs problèmes. Il stipule que : **« les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après une mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence. Les accords de branche pourront définir, quels que soit les organismes éventuellement recommandés, les contributions dé-**

<sup>71</sup> Article L911-7-1 du code de la sécurité sociale

<sup>72</sup> Avec obligation de respecter les critères exigés des «contrats solidaires et responsables»

<sup>73</sup> Un décret en cours de rédaction

**diées au financement de l'objectif, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ».**

C'est une atteinte à la négociation collective<sup>74</sup>. En effet ce sont d'abord les entreprises qui vont faire le choix des assureurs soit par voie d'accord, soit de façon unilatérale. Il s'agit ni plus, ni moins de donner la main aux patronats dans le choix de l'assureur.

Certes la branche peut être amenée à intervenir par une ou plusieurs recommandations pour autant que l'on puisse l'imposer. Et quand bien même, cela signifie que les clauses d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance ne sont pas possibles. Les signataires sont donc pris la décision de mettre bas le principe de mutualisation. Ce dernier est en effet lié à une obligation d'adhésion de toutes les entreprises à un même organisme de mutuelle/prévoyance<sup>75</sup> conformément à l'article L912-1 du code de la Sécurité Sociale<sup>76</sup>. C'est une remise en cause de tout acte de solidarité incontournable quant à la garantie dans une branche, aux salariés et à leur famille l'accès aux soins. Les signataires, tant patronaux que salariés ont donc fait un choix en toute connaissance de cause<sup>77</sup>.

La recommandation constitue une « **dé-mutualisation** » portant atteinte aux intérêts des salariés alors qu'une désignation concrétise la mutualisation fondée sur l'intérêt général des entreprises et des salariés d'une branche. De ce point de vue, elle est

<sup>74</sup> ANI du 11 janvier 2013 - document et analyse de la CGT-sur notre site  
<sup>75</sup> Même si là encore les orientations de la CGT sont des plus claires en ce qui concerne les champs respectifs des mutuelles et des institutions de prévoyance

<sup>76</sup> Article supprimé par le conseil constitutionnel en juin.

<sup>77</sup> Certaines organisations patronales, comme l'UPA, se sont montrées plutôt opposées.

un véritable outil d'organisation innovant dans les domaines de la prévention dans le cadre des accords frais de santé.

Derrière cet article, apparaît une remise en cause fondamentale du principe de solidarité et par conséquent une remise en cause de l'essence même de la Sécurité Sociale. Il n'y a pas de quoi être fier de signer une telle régression sociale,...

Mais au grand désespoir des signataires qui avaient demandé une transcription fidèle de l'accord dans la loi, le gouvernement et les parlementaires introduisent la possibilité d'une clause de désignation.

Aussi l'article L912-1 du code de la Sécurité Sociale est complété par l'alinéa suivant :

*« Lorsque les accords professionnels mentionnés à l'article L911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour les risques dont ils organisent la couverture à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats qui doivent notamment intégrer et préciser les éléments suivants : publicité préalable obligatoire, fixation des modalités garantissant un consentement éclairé des partenaires sociaux lors de la désignation ou de la recommandation, règles en matière de conflit d'intérêts et détermination des modalités de suivi du régime en cours de*

*contrat, et selon des modalités prévues par décret. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen ».*

Pourtant les sénateurs n'ont suivi ni le gouvernement, ni les parlementaires. Et ce, alors même que la majorité est tenue par les mêmes organisations politiques, à savoir le Parti Socialiste et Europe Ecologie Les Verts. Le L912-1 du code de la sécurité Sociale est réécrit :

*« Les accords collectifs de branche conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n°... du ... relative à la sécurisation de l'emploi laissent aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats, et selon des modalités prévues par décret. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen ».*

*« Les accords mentionnés au troisième alinéa ne peuvent emporter la recommandation d'un organisme unique<sup>78</sup> ».*

Le parlement reviendra sur sa première proposition qui sera adoptée le 14 mai 2013. Ainsi tant l'exécutif et le législatif restent sur le principe de solidarité... et ce contre les signataires de l'ANI.

Mais en même temps, le patronat par le biais d'association mène une bataille contre les clauses de désignation et de migration. L'Association pour la Promotion de l'Assurance Collective (APAC) et la chambre syndicale des courtiers d'Assurance (CSCA) ne ménagent pas leurs efforts pour déconstruire le principe de solidarité.

Leur argument est simple et sans équivoque :

« *La clause de désignation d'un acteur précis du monde de l'assurance, quel qu'il soit, est un obstacle à la concurrence* »<sup>79</sup>. L'APAC ne dit pas autre chose : « *de nombreux arguments plaident objectivement en faveur de la remise en cause des clauses de désignation : entrave à la liberté de choix, pratique anticoncurrentielle, abus de positions dominante, manque de transparence, de concertation dans la révision de ces accords, soupçon de conflits d'intérêts, remise en cause du caractère social de ces clauses* »<sup>80</sup>.

Des députés et sénateurs aux ordres du capital vont donc saisir le Conseil Constitutionnel le 15 mai 2013<sup>81</sup>. Ils ont fait valoir que les dispositions de l'article, II, 2e de la loi de sécurisation de l'emploi étaient contraires à la liberté contractuelle découlant de l'article 4 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, à la liberté d'entreprendre et au principe d'égalité devant la loi. La saisine s'articule autour de trois éléments :

« [...] »

1. *Le I-A-2° ainsi que le II-2° de l'article 1er sont contraires au principe de liberté d'entreprendre.*

[...]

<sup>79</sup> Jean Charles NAIMI pour l'AGEFI - 26/02/2013  
80 Document de l'APAC

81 60 députés et 60 sénateurs en quai totalité UMP

*Aussi, puisque le I-A-2° de l'article 1er de la présente loi relative à la sécurisation de l'emploi méconnaissent manifestement le principe de libre concurrence, et donc de liberté d'entreprendre, et que cette méconnaissance ne saurait être justifiée au regard des objectifs poursuivis, qui auraient pu être atteints par d'autres voies, ou qui ne seront pas atteints, il convient que votre Conseil déclare contraire au principe de liberté d'entreprendre les dispositions du I-A-2° de l'article 1er du présent projet de loi sur la sécurisation de l'emploi.*

2. *Le I-A-2° ainsi que le II-2° de l'article 1er sont contraires au principe d'égalité.*

[...]

*Eu égard aux observations précédentes, les différences de traitement des organismes assureurs créent une rupture d'égalité qui doit en conséquence être dénoncée comme contraire au principe constitutionnel d'égalité.*

3. *Le I-A-2° ainsi que le II-2° sont contraires au principe de liberté contractuelle.*

[...]

*En conséquence, le I-A-2° ainsi que le II-2° de l'article 1er de la présente loi sur la sécurisation de l'emploi méconnaissent manifestement le principe constitutionnel de liberté contractuelle, sans que de réelles justifications en termes de poursuite de l'intérêt général ne puissent être mobilisées.*

[...] »<sup>82</sup>.

La décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 va reprendre à son compte les arguments de la saisine et déclare inconstitutionnel l'article L912-1 du code de la Sécurité So-

<sup>82</sup> Saisine du conseil constitutionnel sur le I-A-2 ainsi que II-2 de l'article 1 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi- 15 mai 2013

ciale au regard de la liberté contractuelle et d'entreprendre<sup>83</sup> :

*« Les dispositions de l'article 1er, paragraphe II, 2° de la loi sur la sécurisation de l'emploi et de l'article L912-1 du CSS sont contraires à la Constitution.*

*La déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L912-1 du CSS prend effet à compter de la publication de la présente décision mais n'est pas applicable aux contrats pris sur le fondement, en cours lors de la publication et liant les entreprises à un organisme assureur».*

Le Conseil Constitutionnel a ainsi décidé que *« la constitution prohibe les clauses de désignation au nom d'une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et à celle d'entreprendre<sup>84</sup> »*. Dans ce cadre, l'Etat Français se met délibérément dans la position de ne pas respecter les obligations qui lui sont faites au regard du traité de l'Union Européenne qui stipule en son article 4 :

*« Les Etats membres facilitent l'accomplissement par l'Union de sa mission et s'abstiennent de toute mesure susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs de l'Union ».*

En effet, le droit national ne reconnaîtrait pas la jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) sur la question de la clause de désignation. Ce qui n'est pas possible au regard de l'article 101 du traité de Fonctionnement de l'Union Européenne.

Aussi selon la jurisprudence de la CJUE :

► Un accord collectif de travail ne peut en aucun cas être une entente prohibée inter entreprises d'une branche en raison même de sa nature et de son objet lié à l'amélioration des conditions de travail ;

► Un accord collectif ayant pour objet tant la prévoyance que la retraite contenant une clause de désignation n'est absolument pas abusive lorsqu'un objectif de solidarité est poursuivi par les signataires ;

► Dans ce cas, l'assureur désigné assume, dans l'intérêt de la collectivité de travail concerné, une mission d'intérêt économique générale. Une telle mission ne peut être assurée que parce que cet assureur reçoit l'ensemble des cotisations de la branche ;

► Et ce en lien avec un degré élevé de solidarité qui se concrétise par des droits non contributifs, une action sociale et une politique de prévention financée par un pot commun.

La CJUE admet en même temps les clauses de migration.

En tout état de cause, la clause de désignation est subordonnée à la poursuite d'un objectif de solidarité. De ce fait, l'atteinte à la liberté contractuelle n'est pas disproportionnée.

Il est clair pour nous que les clauses de désignation restent valables dans le respect de la CJUE. C'est pourquoi dans les branches, nous restons arbitrés sur ces dernières.

### **En conclusion :**

Cette décision réjouit les assureurs. Elle ouvre un marché juteux à ces derniers. Les garanties collectives de prévoyance

<sup>83</sup> JO-9976

<sup>84</sup> Jacques BARTHELEMY - Les clauses de désignation peuvent-elles toujours prospérer?

santé vont devenir de simples contrats d'assurance. Il est plus à craindre une réelle régression sociale. En effet, faire des garanties collectives un contrat d'assurance nie le rôle des organisations syndicales dans la négociation d'un accord collectif. L'objectif de solidarité lié à la désignation d'un « *assureur* » unique permet seul une réelle mutualisation... A l'évidence, la « *marchandisation de la santé* » ne s'accorde pas avec le principe de solidarité. En lieu et place de la mutualisation, il est préféré un régime de droits contributifs.

Mais si tel est le cas, il n'y a aucune raison que l'article L912-2 du code de la sécurité sociale demeure, puisque celui-ci oblige les salariés d'une entreprise à se soumettre au contrat d'assurance retenu par l'employeur, seul ou par accord d'entreprise. De ce point de vue, la saisie du conseil constitutionnel sur cette question est possible...

En tout état de cause, l'objectif de solidarité confère une légitimité à la clause de désignation. La complémentaire santé, tout comme la prévoyance ne peuvent être assimilées comme un produit de consommation. Ce sont des garanties collectives qui procèdent d'un accord collectif dont l'objectif est l'amélioration de conditions de travail. C'est pourquoi un degré élevé de solidarité justifie pour la commission de Justice de l'Union Européenne l'atteinte à la libre concurrence. En la matière, la décision contredit les règles de l'Union Européenne, alors même qu'il est interdit d'éditer ou de maintenir des mesures contraires aux règles de l'Union [article 3 du traité de l'Union Européenne et 106 du traité de fonctionnement de l'Union Européenne].

Enfin soulignons que cette décision est encore plus vaste. La suppression des clauses de désignation vise toute la prévoyance collective, la retraite supplémentaire, donc nécessairement tous les régimes de capitalisation.

L'argumentation peut même viser les OPCA.

### **Attention, cette date de juin 2013:**

- ▶ Il n'existe plus d'article 911-1 du code de la Sécurité sociale, donc pas de clause de double désignation possible comme le suggère la CFDT au regard de l'ouverture laissée par le Conseil constitutionnel. Il faut une législation ;
- ▶ La clause de recommandation ne semble pas possible car aucun texte ne le cadre ;
- ▶ Seule la clause de désignation unique et possible au regard de la CJUE.

#### 4.1.3 Portabilité des droits

Un nouvel article L911-8 du code de la Sécurité Sociale a été créé. Il prévoit à titre gratuit du bénéfice des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, sauf pour une faute lourde dans les conditions suivantes :

A compter de la date de rupture du contrat de travail pendant la plus courte des durées suivantes :

- Période d'indemnisation du chômage ;
- Durée cumulée des contrats de travail consécutifs chez le même employeur.

Cette portabilité a une durée maximum de 12 mois.

## 4.2 Les droits rechargeables

**Il s'agit de l'article 10 de la loi [article L5422-2 du code du travail]. Il devrait s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

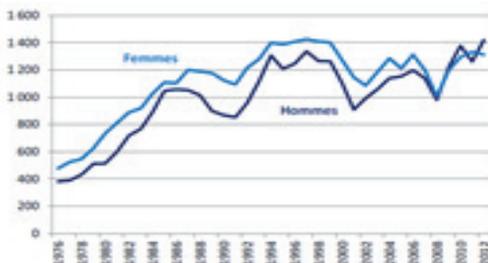
Un demandeur d'emploi indemnisé qui retrouve un emploi, sans avoir utilisé l'intégralité de ses droits à une indemnisation, peut les conserver et les capitaliser pour indemniser une future période de chômage.

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

Mais nous assure-t-on, « *les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage* ».

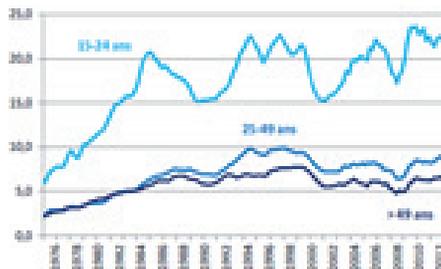
Il y aura donc un impact sur la durée d'indemnisation et/ou le niveau de l'indemnisation. Michel SAPIN a prévenu le 23 janvier 2013 sur RTL : « *les partenaires, seuls gestionnaires du dispositif [...] vont devoir, c'est inscrit dans le calendrier, d'ici la fin de l'année, mener des négociations pour trouver des solutions qui permettent de revenir à un déficit raisonnable en période de chômage* ».

Nombre de chômeurs (en milliers)



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus  
Source : INSEE

Taux de chômage par âge (en %)



En fait ce sont les chômeurs qui vont financer ces fameux droits rechargeables.

En effet :

- Le chômage continue d'augmenter ;
- Le déficit de l'UNEDIC doit être résorbé ;
- Et un « **nouveau droit** » pour les chômeurs a été acté. Il est donc des plus claires qu'il s'agira de se « **partager** » durée et indemnisation au regard de la nouvelle disposition avec encore moins de moyens et plus de chômeurs.

## 4.3 Le développement de sécurisation professionnelle

L'article 10 de la loi prévoit d'inclure à titre expérimental, des incitations financières pour les contrats de sécurisation professionnelle<sup>85</sup>.

Adhérent à ce CSP, le salarié bénéficiera de mesures d'accompagnement telles que le bilan de compétence, des mesures d'orientation, des actions de VAE ou des mesures d'orientation.

Le principe est de couvrir tout ou partie

<sup>85</sup> L'ANI proposait une prime de 1000€ lors du 7ème mois d'accompagnement. Cette prime était versée lorsque le bénéficiaire du CSP suivait une formation qualifiante ou certifiante et qu'il ne peut bénéficier de droits à l'assurance chômage jusqu'à son terme. La loi ne reprend pas.

des périodes de formation qui dépassent le droit à l'indemnisation chômage de la personne CSP.

Il aurait été préférable d'utiliser un dispositif déjà existant, la rémunération de fond de formation dont dispose pôle emploi.

A ce titre, il aurait été plus judicieux de dégager un budget complémentaire.

Mais « *de façon générale le fonctionnement du CSP nécessite d'être revu afin de vérifier l'existence d'un besoin de formation en début de contrat afin d'inclure son financement dans la ouverture générale de l'année de CSP, l'aspect formation intervient souvent très tard dans le processus alors qu'en le mobilisant dès l'entrée en CSP il serait sans doute possible d'utiliser aussi la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) permettant de ramener rapidement vers l'emploi<sup>86</sup>* ».

#### 4.4 La taxation des contrats courts

Il s'agit de majorer les taux de cotisation applicable aux contrats à Durée Déterminée (CDD) d'une durée inférieure à 3 mois qui ne sont pas suivis d'une embauche du salarié en CDI et minorer ces cotisations dans le cadre d'une embauche d'un jeune et moins de 26 ans. Les modulations retenues sont les suivantes :

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

jeune de moins de 26 ans.

Si le principe est intéressant, il reste que les taux relativement faibles appliqués aux durées minimales réduisent considérablement l'effet dissuasif.

#### Part de l'intérim et des CDD dans l'effectif salarié en France

	Part des CDD	Part de l'intérim
<b>2007</b>	8,4%	2,1%
<b>2008</b>	8,2%	2,1%
<b>2009</b>	8,2%	1,6%
<b>2010</b>	8,5%	1,8%
<b>2011</b>	8,4%	2,1%

Source: INSEE

#### Embauches en CDD et part des contrats de moins d'un mois

	Embauches CDD (en millions)	Part CDD de moins d'1 mois
<b>2007</b>	14,9%	74%
<b>2008</b>	15,2%	75%
<b>2009</b>	15,2%	76%
<b>2010</b>	16,4%	76%
<b>2011</b>	17,4%	76%
<b>2012</b>	17,9%	78%

Source: Acof Stat n°166

D'autre part en ne touchant pas aux contrats d'intérim, on incite à y recourir. Et ce d'autant que le recours au CDD de moins d'un mois et l'intérim sont substituables dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Mais bien entendu, la question est de connaître les effets réels de ces incitations. La modicité en jeu, à savoir 0,03% de la masse salariale du secteur privé est déjà

un élément de réponse<sup>87</sup>. De toute façon, la possibilité d'échapper à la sur-cotisation par un contrat de travail légèrement supérieur à 3 mois est un autre élément de réponses. Les contrats d'usage ne supportent qu'une faible sur-cotisation alors qu'ils représentent la majorité des CDD de moins d'un mois. Ils recouvrent 57% des contrats de moins d'un mois alors qu'ils ne représentent que 12% de l'emploi total<sup>88</sup>. La progression des CDD est liée à celle des CDD d'usage. Ils ont contribué à 65% de cette progression entre 2000 et 2010 qui s'explique par le fait qu'il y a moins de risques de requalification de ces contrats en CDI<sup>89</sup>.

De l'autre côté, en échange de la « **sur-cotisation** » d'une partie des CDD courts, est prévue l'exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pendant 3 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés et de 4 mois pour les autres pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans dès lors qu'il poursuit au-delà de la période d'essai.

Ainsi l'article 10 de la loi ne rend absolument pas dissuasif le recours au CDD, notamment le CDD d'usage. Par contre, il y a fort à parier que l'effet d'aubaine va jouer à fond en ce qui concerne l'embauche d'un jeune.

#### **4.5 La formation professionnelle**

**Les articles 5 et 16 de l'ANI déclinés en article 5 de la loi, créé un compte personnel de formation et un conseil en évolution professionnelle.**

#### **Le compte personnel de formation<sup>90</sup>**

Dès son entrée sur le marché du travail, chaque salarié dispose d'un compte personnel de formation.

C'est un nouvel élément de « **sécurisation des parcours professionnels** » adossé à aucune source de financement nouveau.

Ce compte est comptabilisé en heures. Transférable, que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi, il peut être mobilisé pour une formation professionnelle.

C'est le service public de l'orientation qui en assure l'information et le conseil. Il est alimenté par la DIF et abondé ou non par l'État, la région au regard d'absence de qualification reconnue.

Sa mise en œuvre est conditionnée par un nouvel ANI devant être négocié avant le 1er janvier 2014.

En fait ce compte n'est qu'un substitut du DIF. Et on se demande bien comment un salarié sans qualification pourra obtenir une qualification par une formation de 120h.

La notion de « **compte** » est assez pernicieuse puisqu'elle renvoie à une notion comptable de la formation professionnelle. Et même l'utilisation massive de ce compte risque de poser des problèmes à un Etat dont la rigueur budgétaire est son seul créneau. En effet, les seuls salariés représentant environ 15 millions de personnes en équivalent temps plein. A raison de 20h/an, ce n'est pas moins de 300 millions d'heures dont il est question. En prenant 10 euros de l'heure en frais de formation, l'enjeu de financement est de 3 milliards d'euros. Puisque ce compte se veut universel, l'enjeu avoisinera les 5 milliards d'euros **soit 80% des obligations** de financement de

87 M. HUSSON - L'emploi de l'ANI - note hussonet n°59 - mars 2013  
88 Claire BLONDET - la taxation des CDD: une arme (très) légère pour lutter contre la précarité de l'emploi. Billet du CEP- avril 2013- Groupe Alpha  
89 Idem p.7

90 Article L6111-1 du code du travail

la formation professionnelle incombant aux entreprises». Rappelons que ce droit la formation ne constitue pas un droit nouveau. Le DIF est né en 2003 et le DIF portable en 2009.

C'est pourtant un véritable fiasco. Seuls 5,2% des salariés, souvent les plus qualifiés ont utilisé leur DIF en 2011. Même constat d'échec pour le DIF portable.

### **Le conseil en évolution professionnelle<sup>92</sup>**

Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle. L'objectif est d'améliorer sa qualification au regard de son environnement professionnel, l'évolution des métiers sur le territoire, des compétences à valoriser et à identifier. Cet accompagnement est mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation. A l'évidence sa mise en œuvre nécessitera de nouveaux moyens financiers et humains. Où ira-t-on les chercher quand on connaît la politique suivie par ce gouvernement.

## **4.6 La mobilité volontaire sécurisée**



**Ani 2013**

Distributions du Code de travail  
Et MEDDF-CRDT-CCG-CRDC

Leçon n°1

La mobilité pour mieux licencier



91 ANI du 11 janvier 2013- Analyse critique CGT  
92 Article L6314-3 nouveau du code du travail

Il s'agit de donner la possibilité aux salariés d'exercer une activité dans une autre entreprise, tout en conservant temporairement, un droit au retour sur leur emploi d'origine».

Pour en bénéficier, il faut :

- ▶ Travailler dans une entreprise d'au moins 300 salariés ;
- ▶ Justifier d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non ;
- ▶ Obtenir l'accord de l'employeur.

En cas de deux refus de l'employeur, le salarié bénéficie d'un accès prioritaire au CIF.

Un avenant au contrat de travail doit être négocié. Il doit prévoir notamment :

- L'objet ;
- La durée ;
- La date de prise d'effet ;
- Le terme de la période de mobilité ;
- Le délai d'information de réintégration dans l'origine ;
- Les modalités d'un retour anticipé du salarié.

De retour dans son entreprise le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec la même qualification et une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié ne retourne pas dans son entreprise, la rupture constitue une démission soumise au préavis prévu par l'avenant.

Le Comité d'Entreprise en est informé. Il possède la liste des salariés en mobilité volontaire.

C'est un nouvel instrument de flexibilité externe. Dans l'ensemble de nos branches, le patronat pourra s'en servir pour se débarrasser des « *inter-contracts* » et ainsi faire pression sur l'ensemble des salariés pour qu'ils acceptent n'importe quelles conditions de travail.

93 Article L 1222-12 nouveau du code du travail [article 6 de la loi]

Pire, cet élément permettra au patronat d'utiliser cette disposition pour éviter les plans de sauvegarde de l'emploi, voire de gérer les salariés....

#### 4.7 Le temps partiel<sup>94</sup>

C'est l'article 12 de la loi. La durée minimale est de 24 heures hebdomadaires assortie de nombreuses dérogations.

Dans les branches où le 1/3 des effectifs est à temps partiel, la négociation est obligatoire<sup>95</sup>. Aucune date butoir n'est fixée.

#### Part des personnes ayant un emploi à temps partiel dans l'emploi total en France

2007: 17,3%

2008: 17%

2009: 17,4%

2010: 17,8%

2011: 17,9%

Source: DARES Analyses, Janvier 2011, n°005

#### Proportion de salariés à temps partiel et durée moyenne hebdomadaire travaillée selon la quotité du temps partiel

	%	Moyenne en heure par semaine
<b>Moins d'un mi-temps (inférieur à 50%)</b>	22%	12h
<b>Mi-temps (50%)</b>	19%	19,8h
<b>Entre 50 et 80%</b>	27%	24,7h
<b>80%</b>	24%	30h
<b>Plus de 80%</b>	9%	32,1h

Champ: ensemble des salariés, hors apprentis et contrats en alternance; France Métropolitaine.

Source: DARES Analyses, Janvier 2013, n°005

<sup>94</sup> Articles L3123-5 et suivant du code du travail

<sup>95</sup> Article L2241-13 du code du travail

Mais quatre thèmes doivent être négociés:

- La durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle :
- Le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité :
- Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires :
- La rémunération des heures complémentaires.

Tant le délai de prévenance que la durée des périodes d'interruption d'activité peuvent être dérogées dans un sens moins favorable que la loi.

La nouvelle loi dispose qu'un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet n'appartenant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi « non équivalent ».

Si à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée de travail minimum hebdomadaire est de 24 heures, les employeurs ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour se mettre en conformité.

D'autre part de nombreuses exceptions sont prévues :

- Pour les salariés étudiants ;
- Pour les salariés qui en font la demande par écrit. Soit parce que le salarié a des contraintes personnelles, soit parce qu'il souhaite cumuler plusieurs activités.

Le salarié devra bénéficier en tout état de cause de regroupement d'horaire par journée ou demi-journée.

Enfin, il est possible de déroger à la durée minimale de travail par convention ou accord de branche étendu. Mais l'accord ou la convention de branche devra comporter des « **garanties** » quant à la mise en œuvre

d'horaires réguliers ou permettant aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités.

Cette dérogation est possible si le salarié peut bénéficier d'un regroupement de ses horaires sur des journées ou des demi-journées. En fait, l'employeur a tous les moyens pour déroger à la loi et continuer de faire ce qu'il entend en matière de temps partiel. Concernant les heures complémentaires, chacune de celles-ci donnera lieu à une majoration de 10% de salaire\* pour les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 des heures fixées au contrat, elles sont majorées de 25%. Mais là encore un accord ou une convention de branche peut prévoir une majoration inférieure avec un minimum de 10%.

À côté, il instaure un nouveau dispositif de flexibilité : les compléments d'heures par avenant. L'objectif est simplement d'organiser les dépassements temporaires de la durée du travail. Il faut un accord de branche étendu qui détermine :

- Le nombre maximum d'avenant sans dépasser huit,
- Les modalités pour en bénéficier.

Ce sont des avenants au contrat de travail. Il faut donc un accord du salarié. Mais en pratique, nous savons que le salarié n'aura pas le choix. Et ce, d'autant que l'accord de branche n'est pas obligé de prévoir une majoration ou la prévoir inférieure à 25%, majoration légale s'il n'y a pas d'accord de branche en la matière.

Le mécanisme est donc simple, signer un accord de branche sur le sujet pour ne pas

96 Dans la limite de 10% des heures fixées par le contrat de travail et pour autant que la durée globale ne corresponde pas à un temps complet.

payer les 25% dans le cas de dépassement du 1/10 des horaires prévus au contrat de travail.

Cette disposition remet en cause le principe de conciliation vie professionnelle avec la vie familiale et la vie personnelle. La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, dans son article 33 et l'article 8 de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CDEH) pose le principe de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que cette disposition ignore.

Enfin les dispositions concernant l'interruption au cours d'une même journée connaît une petite nouveauté au niveau des dérogations.

L'accord dérogatoire doit définir l'amplitude horaire, la répartition dans la journée et comporter des contreparties spécifiques. Les dérogations possibles rendent inopérantes en réalité la plupart des nouvelles dispositions de cette loi. Par exemple, il y a fort à parier que les employeurs n'hésiteront pas à demander au cours de l'embauche un écrit du salarié pour ne pas avoir à le faire travailler au minimum 24h ... et ce au regard de soi disant contraintes personnelles. Sans compter l'inégalité de traitement entre les anciens et les nouveaux embauchés.

#### **4.8 Reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi**

C'est l'article 19 de la loi

Le gouvernement voulait légiférer en la matière. Le premier ministre l'avait indiqué le 27 septembre 2012. Mais la CFDT avait annoncé son intention de se retirer de la négociation si tel était le cas. C'est ainsi que les dispositions de l'ANI et par conséquent

de la loi ont été plus que minimalistes. Seules sont concernées les entreprises d'au moins 1000 salariés. En cas de fermeture d'un établissement résultant d'un licenciement collectif, l'employeur est tenu de rechercher un repreneur<sup>97</sup>.

Dans ce cadre le Comité d'Entreprise est informé et peut désigner un expert-comptable. Ce dernier se doit d'analyser les projets de reprise en plus de sa mission liée aux procédures de licenciements ... et ce sans temps supplémentaire.

Le Comité d'Entreprise est informé de ces offres et les élus sont tenus à la confidentialité. Il devra rendre son avis dans les délais prévus pour l'information consultative du comité, c'est-à-dire ceux prévus par l'accord majoritaire et à défaut de l'article L1233-30 du code du travail.

Les actions engagées par l'employeur seront prises en compte dans la convention de revitalisation des bassins d'emplois.

#### **4.9 Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance**

Il s'agit de l'article 9 de la loi.

Il prévoit la participation de salariés avec voix délibérative au conseil d'administration ou au conseil de surveillance. Ce n'est pas nouveau puisque il y en avait dans les «ex-nationalisés» depuis privatisés. Rappelons que Louis Gallois dans son rapport au 1er ministre le 5 novembre 2012 intitulé « *pacte pour la compétitivité de l'industrie Française* » en faisait sa deuxième proposition.

Les sociétés concernées sont les sociétés anonymes (SA). L'effectif doit être pendant deux années consécutives de:

- ▶ 5000 salariés dans la société et ses filiales avec un siège situé en France,
- ▶ 10000 salariés dans la société et ses filiales avec un siège en France et à l'étranger.

Et dans les deux cas, il y a obligation d'un Comité d'Entreprise.

Un, voire deux, salariés maximum pourraient participer à ces instances, deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à 12, sinon 1.

Les salariés administrateurs sont soumis à la confidentialité.

Ils bénéficient d'une protection similaire à celle prévue pour les élus IRP.

Il est clair que cette disposition ne sert à rien. Non seulement les salariés ne pourront infléchir les décisions qui pourraient être prises ... généralement en dehors de ces institutions qui serviraient de chambre d'enregistrement. Dans ce cadre, les salariés pourraient servir uniquement de faire valoir. Mais les administrateurs n'auraient pas le droit de communiquer ... y compris au sein de son organisation syndicale.

#### **4.10 Information - consultation des IRP**

La loi améliore en apparence l'accès à l'information des membres du comité d'Entreprise par l'institution d'une base de données unique et une nouvelle consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Mais en même temps, elle enferme les expertises du Comité d'Entreprise et du CHSCT dans des délais restreints.

<sup>97</sup> Article L1233-90-1 du code du travail.

En effet, les avis du CE sont désormais rendus dans un délai sans possibilité de dépassement. Ces délais sont fixés par accord entre le CE et l'employeur. A défaut ce délai sera de 15 jours.

L'articulation est la suivante :

► 1<sup>er</sup> réunion négociation de l'accord sur le délai et la remise de l'information. La construction du rapport de force est fondamentale à ce niveau;

► 2<sup>ème</sup> réunion : le dernier jour du délai prévu. Le CE rend son avis. Là encore... cet avis doit être accompagné d'un rapport de force.

Si les élus du CE estiment ne pas disposer d'éléments d'information suffisants, ils peuvent saisir le TGI. Celui-ci a 8 jours pour ordonner la communication d'éléments manquants. Compte-tenu du délai intenable, le CE devra demander au juge une prolongation afin de rendre un avis circonstancié.

L'expertise est également enserré dans un délai, délai négocié par un accord CE-employeur ou à défaut par décret.

La loi prévoit aussi la mise en place d'une base de données unique. Elle a pour objectif de remplacer l'ensemble des informations économiques et sociales que l'employeur avait obligation de fournir au comité d'entreprise. Cette base devra être mise en place en juin 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés et en juin 2015 pour les autres. Elle devra être mise à jour régulièrement.

Les informations devront porter sur les deux années précédentes, l'année en cours et être prospectives sur les trois prochaines années. Elles ne se substituent pas aux in-

formations données aux élus pour des événements ponctuels.

Cette base de données sera à disposition mais non donnée aux élus. Elle servira à préparer une nouvelle consultation du CE. Celle-ci aura pour objet, les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences<sup>98</sup>. Les élus du comité d'entreprise commenteront ces orientations, donneront un avis et le cas échéant, une option alternative de cet avis est donnée dans un délai fixé par accord et à défaut dans un délai de deux mois.

En l'absence d'avis émis par le comité, il sera réputé négatif.

Transmis au Conseil d'Administration, il en délibérera. Cette délibération sera portée à la connaissance du comité. Le comité pourra, pour cette consultation, être accompagné par un expert dont le coût sera supporté par le budget de fonctionnement du CE à hauteur de 20%, dans la limite du 1/3 de son budget annuel.

La loi crée aussi une autre consultation. Ainsi, avant le 1er juillet de chaque année, le CE est consulté sur l'utilisation des sommes reçues par l'entreprise au titre du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE).

Dernière nouveauté concernant le comité d'entreprise, le délai entre la date de l'affichage de l'organisation des élections et la date envisagée pour le vote lorsqu'il n'y a pas de DP ou CE, passe de 45 à 90 jours.

De plus, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE.

<sup>98</sup> Article L2323-7 du code du travail.

En ce qui concerne le CHSCT, il est créé une instance de coordination pour une expertise unique. Ainsi, lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements concernés par un même projet, une instance temporaire CHSCT sera créée. L'expertise, s'il y a, ne pourra venir que de cette instance temporaire. Elle devra être réalisée dans un délai préfix. L'expert a un mois pour établir son rapport, auquel pourrait s'ajouter 45 jours en cas de nécessité. Le CHSCT a 15 jours pour rendre un avis. L'objectif est d'accélérer la consultation. De plus, à l'expiration du délai, le CHSCT est réputé avoir été consulté. Concernant un projet de restructuration, l'expert devra remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu. L'avis du CHSCT devra être rendu dans un délai de 7 jours après la remise du rapport, sinon il sera réputé avoir été consulté. La DIRECCTE à 5 jours pour se prononcer en cas de contestation.

#### 4-11 La mobilisation interne<sup>99</sup>

La mobilité géographique peut être négociée dans l'entreprise. Et l'accord d'entreprise ainsi négocié prime sur le contrat de travail. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, cette négociation a lieu dans le cadre de celle relative à la GPEC<sup>100</sup>. Dans les autres entreprises, aucune obligation n'est retenue.

L'accord doit comporter :

- ▶ Les limites géographiques, y compris les dépassements possibles. Mais au regard du respect de la vie personnelle et familiale du salarié [donc l'accord doit contenir des mesures en ce sens].

- ▶ Des mesures d'accompagnement [formation, aides à la mobilité].
- ▶ Des mesures de reclassement.

Il ne peut y avoir de diminution de la rémunération ou de la classification. L'accord doit être porté à la connaissance des salariés.

Ensuite, l'employeur recueille l'avis du salarié par lettre recommandée. Son silence vaut acceptation. En cas de refus, celui-ci peut être licencié. Ce sera un licenciement économique.

Cette disposition unique va avoir des effets néfastes sur la vie privée des salariés. Et ce d'autant que le salarié n'aura de choix que d'accepter s'il veut garder son emploi.

#### 4-12 Le maintien dans l'emploi

Les accords signés dans ce dispositif permettent, pour une durée limitée à deux ans, de baisser les salaires et de modifier l'organisation et la durée du travail. En contrepartie, le patron s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée d'application de l'accord.

L'employeur établit un diagnostic.

Les organisations syndicales l'étudient et peuvent se faire assister par un expert-comptable par le biais du comité d'entreprise.

Encore faut-il que le CE existe et qu'il décide de le mandater.

L'accord se négocie avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et à défaut, avec les élus du personnel, ou à défaut, avec des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national.

L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

<sup>99</sup> Articles L1222-12 à L1222-16 du code du travail  
<sup>100</sup> Articles L2242-21 et L2242-15 du code du travail

majoritaires. En l'absence de ces dernières et si l'accord est négocié avec un élu ou un mandaté, un référendum est organisé [approbation par la majorité des suffrages exprimés].

L'accord peut déroger à un certain nombre d'éléments sauf :

- ▶ Les salaires minima,
- ▶ Les classifications,
- ▶ La prévoyance, complémentaire santé,
- ▶ Les fonds liés à la formation professionnelle,
- ▶ La durée légale des 35 heures,
- ▶ Les règles applicables aux heures supplémentaires,
- ▶ Les durées maximales de travail,
- ▶ Les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail pour les travailleurs de nuit,
- ▶ Les repos quotidiens.

Concernant le salaire, il ne peut être abaissé en dessous du seuil de 1,2 fois le smic. L'accord collectif s'impose aux salariés même si formellement son accord individuel est requis. En effet, en cas de refus, le salarié est licencié pour motif économique.

La bataille à mener tourne autour du motif économique. Encore une mesure de régression sociale qui fait la part belle au discours idéologique sur la baisse du coût du travail.

#### 4-13 L'activité partielle

La loi fusionne et simplifie les règles du « *chômage partiel* ». L'autorisation de l'administration est requise. En l'absence de réponse de cette dernière, la demande sera

réputée validée. En activité partielle, le salarié recevra une indemnité égale à 70% du salaire brut servant à l'assiette de l'indemnité de congés payés ramené à un montant horaire. En cas de formation, ces 70% passeront à 100%.

L'administration pourra définir des engagements en termes d'actions de formation, de GPEC, de maintien dans l'emploi...

#### 4-14 La procédure de licenciement économique

Le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi est fixé soit :

- ▶ Par un accord majoritaire validé par la DIRECCTE,
- ▶ Par un document unilatéral de l'employeur homologué par la DIRECCTE.

La procédure est réputée engagée à la date d'envoi de la convocation à la 1<sup>ère</sup> réunion du CE.

L'accord peut porter sur d'autres thèmes que le PSE en tant que tel :

- ▶ Les modalités de consultation du CE et de la mise en œuvre des licenciements,
- ▶ Les critères d'ordre des licenciements,
- ▶ Le calendrier des licenciements,
- ▶ Le nombre de suppression d'emplois et les catégories sociales professionnelles concernées,
- ▶ Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation et de reclassement.

Mais en aucun cas il n'est possible de déroger<sup>101</sup> aux efforts de formations, aux règles d'information/consultation du CE, au procès de sécurisation professionnelle/reclassement,... A l'exception de ces points, l'accord peut déroger à la loi en prévoyant des dispositions moins favorables.

101 Article L1233-24-3 du code du travail

Il en est du contenu du PSE. En l'absence d'accord, le patron peut recourir à une procédure d'homologation administrative d'un document établi après la dernière réunion du CE. Dans ce cadre, il n'est pas possible de mettre en œuvre des dispositions dérogatoires.

Mais il peut aussi négocier un accord de méthode conclu avec des organisations syndicales ayant eu au moins 30% de suffrages exprimés lors des dernières élections. Celui-ci ne peut porter que sur le nombre de réunions et les délais de préparation.

Ainsi l'employeur peut choisir ce qui lui convient en fonction du rapport de force : un accord ou un document homologué lié ou non à un accord de méthode.

Dans tous les cas, le CE est informé et consulté de l'opération projetée du projet de licenciement collectif. L'employeur peut engager une négociation avec les syndicats avant ou après la première réunion du CE. Le CE peut mandater un expert-comptable pour aider les organisations syndicales.

Lors de la première réunion du CE, le comité doit désigner son expert-comptable et débat sur le motif économique du projet. Il rend un avis à cette réunion sauf si l'accord le prévoit autrement. C'est aussi lors de cette réunion que les membres du CE font des suggestions sur les mesures sociales et proposent des alternatives. L'employeur étudie celles-ci et donne une réponse lors de la réunion suivante.

L'avis du CE est transmis à l'autorité administrative. La seconde réunion porte sur le PSE en tant que tel, c'est-à-dire sur le projet de

licenciement collectif : nombre de suppressions d'emplois, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre des licenciements, calendrier prévisionnel et mesures d'accompagnements. Cette seconde réunion est une simple consultation du Comité d'Entreprise. Dans le cadre d'un accord majoritaire, le Comité d'Entreprise devient une simple chambre d'enregistrement. En ce qui concerne le document patronal soumis à l'homologation, le Comité d'Entreprise est consulté et rend un avis. Aussi ; le document définitif ne peut être établi qu'après la dernière réunion du Comité d'Entreprise. En cas de désaccord majoritaire, les délais entre les deux avis du Comité d'Entreprise sont fixés par l'accord lui-même.

Si ce n'est pas le cas ou en absence d'accord, le délai ne peut être supérieur à :

- Deux mois si le nombre de licenciements est inférieur à 100,
- Trois mois si le nombre de licenciements est compris entre 100 et 250,
- Quatre mois si le nombre de licenciements est égal au moins à 250.

Ce délai est calculé à partir de la date de la première réunion. En absence d'avis, le comité est réputé consulté.

Du fait des délais contraints, les élus doivent désigner l'expert-comptable dès la première réunion. Ce dernier doit alors demander à l'employeur, dans un délai de 10 jours, les informations nécessaires, s'ajoute un délai complémentaire de 10 jours pour des informations complémentaires. L'employeur répond à ces demandes dans un délai de 8 jours. L'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours après l'expiration du délai

prévu pour que le Comité d'Entreprise rend les deux avis.

Le recours a lieu devant le juge administratif. Il s'agit tout simplement d'éviter que la procédure s'éternise...afin d'éviter l'organisation de la lutte contre les licenciements. Il y a fort à parier que le patronat va tenter d'étendre cette mesure, voire la généraliser. L'objectif est clair: arrimer le contrat de travail aux seuls missions et par conséquent remettre en cause le CDI de droit commun.

#### **4-15 Adapter la forme du contrat de travail**

La loi permet, à titre exceptionnel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place de contrats de travail intermittents. Les secteurs concernés par cette expérimentation sont :

- Les organismes sociaux,
- Les commerces d'articles de sport et d'équipement de loisirs,
- détaillants et/ou fabricants de confiseries, chocolaterie et biscuits.

L'information des délégués du personnel est indispensable.

#### **4-16 Divers**

L'accès facilité au logement pour certains salariés et la GPEC figurent dans deux articles de loi.

#### **La question du logement <sup>102</sup>**

Il s'agit de faciliter l'accès au logement aux jeunes de moins de 30 ans, en mobilité et ceux qui sont en situation de précarité en ce qui concerne leur hébergement. Dans

---

102 article 10 de la loi

ce cadre, la commission logement apporte son aide aux salariés pour louer ou acquérir un logement au titre de l'effort de participation à l'effort de construction où investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

#### **La GPEC <sup>103</sup>**

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le patron doit engager, tous les trois ans, une négociation sur la GPEC sur laquelle le CE est informé. Mais la question stratégique n'est plus abordée puisqu'elle appartient désormais à une réunion du CE. A côté, de nouveaux thèmes de négociation sont apparus :

##### La formation professionnelle

Le plan de formation de l'entreprise fait désormais partie des orientations. Ainsi, l'élaboration annuelle du plan de formation est placée dans le cadre stratégique pluriannuel.

##### La lutte contre la précarité

La réunion doit examiner les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours à des formes de contrats de travail précaires.

##### Les entreprises sous-traitantes

Elle traite aussi des conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes peuvent être informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

---

103 article 14 de la loi

D'autres thèmes de négociation sont facultatifs

Les conditions de mobilité géographique ou professionnelle internes à l'entreprise.

#### **4-17 « Rationaliser » le contentieux judiciaire.**

**L'objectif est d'éviter le recours au juge et de réduire les coûts liés au licenciement des salariés. Pour ce faire, la loi s'attaque à la conciliation et au délai de prescription.**

La loi introduit la possibilité lors de la réunion de conciliation, d'une indemnité forfaitaire, fixée par un barème. Cela permettra au patron de « *provisionner à l'euro prêt le licenciement abusif et ce totalement déconnecté de la situation du salarié* ».

Aussi, l'indemnité fixée ne tient aucun compte de possibles dédommagements liés au « *délit* » pour lequel l'employeur pourrait être condamné :

- ▶ Entre 0 et 2 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire,
- ▶ Entre 2 et 8 ans d'ancienneté, 4 mois de salaire,
- ▶ Entre 8 et 15 ans d'ancienneté, 8 mois de salaire,
- ▶ Entre 15 et 25 ans d'ancienneté, 10 mois de salaire,
- ▶ Au-delà de 25 ans d'ancienneté, 14 mois de salaire.

L'indemnité conventionnelle s'ajoute à l'indemnité forfaitaire et ce grâce notamment à la CGT qui s'est battue pour ce cumul inexistant dans l'ANI. Et pour cause,

puisque'il s'agissait de réduire au maximum l'ensemble des indemnités.

Dans ce cadre, il n'y a plus de conciliation. C'est une sorte de transaction où le juge n'a plus qu'un rôle d'homologation. En cas d'échec, l'affaire peut être portée devant le bureau de jugement. Les indemnités réclamées peuvent être revues à la hausse en prenant en compte la situation réelle du salarié. Les délais de prescription sont aussi raccourcis. Le salarié n'a plus que 2 ans au lieu de 5 pour saisir la justice.

Pour les actions en cas de harcèlement ou de discrimination, les 5 ans demeurent. Pour le licenciement économique, le délai reste à 12 mois.

La récupération des salaires ne peut se faire que sur 3 ans au lieu de 5 ans.



## **La suppression de la défiscalisation des heures supplémentaires**

*Le 1<sup>er</sup> septembre 2012, l'exonération de cotisations concernant les heures supplémentaires pour les salariés a été supprimée. Les heures supplémentaires ont été de nouveau soumises à l'impôt sur le revenu à partir du 1<sup>er</sup> août 2012.*

*L'exonération des cotisations patronales est maintenue dans les PME de moins de 20 salariés.*

*Le coût de la loi de TEPA a coûté, en 2011, à la collectivité 739 millions d'euros. 57,7% de ces heures ont été réalisées par les entreprises de plus de 20 salariés. Le montant des exonérations a été de 3.107 milliards d'euros dont plus de 77% sont venus des baisses de cotisations salariales. Concernant les baisses de cotisations patronales, elles ont représenté 693 millions d'euros en 2011.*

*Du fait de la défiscalisation, le nombre d'heures supplémentaires a bondit. Le temps de travail s'est allongé.*

*Cette mesure a creusé le déficit public de 6,8 milliards d'euros, soit 0,34 point de PIB en 2011. Les pertes d'emploi ont été comprises entre 52 000 et 95 000 en 2011.*

*La CGT avait donc bien toutes les raisons à s'opposer à cette loi inique qui a détruit l'emploi, fait baisser le salaire en contrepartie d'une hausse apparente du pouvoir d'achat.*

## **En guise de conclusion**

Les premières mesures du gouvernement sont fidèles aux engagements pris lors de la campagne électorale. Nous savions donc que nous ne pouvions pas attendre grand-chose en termes de réponse aux besoins des salariés, sauf irruption importante de ces derniers sur la scène sociale. Force est de constater que nous n'y sommes pas parvenus.

Aussi, le gouvernement, fidèle exécutant de la politique du MEDEF, déroule sans sourciller, sa politique antisociale, mise en musique au travers de concertation plus ou moins bidon. L'Accord National Interprofessionnel qui a clôt cette première séquence est de ce point de vue révélateur. Il a vu se compromettre un certain nombre d'organisations syndicales ... pour une des plus grandes régressions sociale depuis longtemps.

C'est bien sûr dans les entreprises qu'il faudra, avec les salariés, débattre et agir pour construire un mouvement suffisamment puissant pour inverser durablement la tendance. C'est par conséquent, de nous que dépend la mise en place d'une politique réellement sociale.



## Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41  
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)