

Bilan des accords nationaux interprofessionnels



**Accord du 11 janvier 2013 relatif à la
sécurisation de l'emploi**

**Accord du 11 janvier 2008 relatif à la
modernisation du marché du travail**

Sommaire

Synthèse globale..... 5

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 11

Complémentaire santé (art.1)	13
Droits rechargeables (art.3)	19
Taxation des contrats courts (art.4)	23
Création du CDI intérimaire (art.4c)	27
Compte personnel de formation (art.5)	29
Mobilité volontaire sécurisée (art.7)	35
Temps partiel (art.11)	39
Base de données économiques et sociales (art.12).....	43
Instance de coordination des CHSCT (art.12)	47
Représentation des salariés dans les conseils d'administration (art.13).....	49
Mobilité interne (art.15)	53
Conseil en évolution professionnelle (art.16)	57
Accords de maintien dans l'emploi (art.18)	61
Activité partielle (art.19).....	65
Licenciements collectifs (art.20)	67
Contrat de travail intermittent (art.22)	69

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 71

ANI Jeunes (art.3)	73
Période d'essai (art.4).....	79
Amélioration des garanties individuelles des salariés (art. 5, 11 et 13).....	81
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (art.9)	85
Rupture conventionnelle (art.12)	87
CDD à objet défini (art.12b)	91
Portage salarial (art.19)	97

Synthèse globale

La France a engagé une mutation en profondeur de son modèle social : tel est le premier des deux enseignements que le Medef tire du bilan des accords nationaux interprofessionnels relatifs à la modernisation du marché du travail (2008) et à la sécurisation de l'emploi (2013).

La transformation tient en un mot, si inélégant soit-il : **flexisécurité**.

En un peu moins de dix ans, sous l'impulsion de la loi Larcher (janvier 2007), les partenaires sociaux ont commencé à construire, par le dialogue et la négociation, un nouveau modèle social adapté aux enjeux économiques et sociaux de notre temps : davantage de flexibilité pour les entreprises, qui sont confrontées à une concurrence internationale sans précédent, mais aussi davantage de droits pour les salariés, droits désormais attachés à la personne et non plus au statut.

Côté flexibilité, trois évolutions majeures symbolisent le changement de modèle.

D'abord, la **rupture conventionnelle** : « inventée » par les partenaires sociaux lors de la négociation sur le marché du travail en 2008, ce nouveau mode de rupture du contrat de travail, pacifié, sécurisé juridiquement et préservant tous les droits du salarié a connu un franc succès et trouvé son rythme de croisière autour de 300 000 bénéficiaires par an. Le dispositif est rapidement « entré dans les mœurs », aussi bien côté entreprises que côté salariés, prouvant par là qu'il répondait de façon adéquate à un besoin bien identifié.

Ensuite, la **refonte complète des règles du licenciement collectif** : impulsé politiquement par l'ANI de 2013, très bien traduit techniquement par le Gouvernement dans son projet de loi, elle a permis, on ne le dit pas assez, de diviser par quatre le taux de recours contentieux devant les tribunaux pour contester un plan de sauvegarde de l'emploi. Grâce aux délais préfixes, elle a également donné une bonne visibilité aux entreprises sur la durée de la procédure. Enfin, en incitant à la négociation des PSE, qui débouche dans les deux tiers des cas sur un accord, elle a permis de réguler au mieux, par le dialogue social, des moments très difficiles de la vie de l'entreprise. Des procédures sécurisées juridiquement, des délais raisonnables et sûrs, un coût maîtrisé, des droits des salariés renforcés par le dialogue social : le bilan des nouvelles règles de licenciement collectif est un grand succès, qui fait d'un coup grimper la France au meilleur niveau des standards internationaux sur le sujet.

Enfin, la **modernisation du régime de chômage partiel** : inspiré des recommandations de la Cour des comptes, fruit d'un gros travail d'analyse avec l'ensemble des organisations, au-delà des seuls signataires de l'ANI, le nouveau dispositif a bénéficié de la mobilisation des services de l'Etat, qui ont facilité sa mise en œuvre par une simplification importante des procédures désormais dématérialisées. Un seul régime au lieu de trois, une grande facilité d'accès pour les entreprises, aucune contrepartie exigée pendant les six premiers mois : le nouveau régime de

chômage partiel de notre pays est désormais l'un des plus souples de l'OCDE et a permis de sauvegarder plusieurs milliers d'emplois supplémentaires, notamment dans les TPE/PME, qui représentent 90% des bénéficiaires.

Côté salariés, une mutation profonde est également enclenchée, tant il est vrai qu'on a sans doute rarement créé autant de nouveaux droits pour les salariés qu'au cours des dix dernières années.

Le diagnostic est connu mais il mérite d'être rapidement rappelé. Notre droit du travail s'est construit à partir du modèle de croissance fordiste qui a caractérisé les Trente Glorieuses. Il a accompagné la consécration du salariat comme mode de protection contre les risques de la vie (maladie, accidents du travail, vieillesse, chômage), et donc attaché les droits au statut, non à la personne. En période de plein emploi, quoi de plus logique que de faire du salariat la condition d'accès aux droits assurantiels et à la prévoyance contre les aléas ? Le problème est que le modèle de croissance a changé, en partie sous contrainte extérieure, mais que nous n'avons pas adapté notre droit en conséquence. Les salariés sont désormais conduits, de plus en plus volontairement dans les nouvelles générations, à changer régulièrement d'emploi, n'envisageant plus de « faire carrière » dans une seule et même entreprise. Le niveau de chômage a également augmenté sans que nous ayons réussi, contrairement à d'autres pays, à le ramener à un niveau acceptable.

Pour mieux accompagner les salariés dans des parcours professionnels beaucoup plus diversifiés et en l'absence de plein emploi, il fallait donc créer une génération de nouveaux droits, attachés à la personne, que les salariés conservent quel que soit leur parcours, et qui ne soient plus liés au statut, qui change régulièrement.

Trois nouveaux droits créés par les partenaires sociaux matérialisent cette nouvelle protection attachée à la personne et sécurisant des parcours davantage que des statuts.

D'abord, les **droits rechargeables à l'assurance chômage**. Ils corrigent une absurdité de l'ancien système, qui conduisait à supprimer des droits à l'assurance chômage d'une personne reprenant un emploi. Surtout, ils constituent une puissante incitation à la reprise d'emploi, parce que la règle est claire, simple et juste : plus on travaille, plus on accumule de droits à l'assurance chômage. Il est donc toujours plus intéressant de reprendre un emploi, même pour quelques jours. Tous les droits à l'indemnisation chômage acquis sont conservés par la personne, quel que soit son parcours professionnel et les alternances de période d'emploi et de chômage.

Ensuite, le **compte personnel de formation**, dont les principes ont été posés par l'ANI du 11 janvier 2013 et dont les caractéristiques ont été définies par l'ANI du 14 décembre 2013. N'en déplaisent à une poignée d'universitaires très éloignés de la réalité des entreprises, le CPF enclenche une révolution dans le rapport des salariés à la formation. Le droit est, là aussi, attaché à la personne : il suit le salarié dans son parcours professionnel et un changement d'emploi n'entraîne jamais la perte des droits crédités, contrairement à l'ancien DIF. Chaque

mois travaillé crédite le compte des salariés en heures de formation, ce qui permet aux salariés en contrats courts d'engranger des droits selon les mêmes règles que les « insiders » en CDI, là aussi contrairement au DIF. La logique d'abondement du compte au-delà des 150 heures – par l'entreprise, par la branche, par l'Etat, par Pôle emploi, par les Régions... - assure un financement du dispositif bien au-delà du 0,2% de la masse salariale assumé par les entreprises et offre la possibilité de cibler les efforts sur les publics prioritaires (salariés en reconversion dans une entreprise, demandeurs d'emplois peu ou pas qualifiés dans une région...). Enfin, en prévoyant explicitement que le CPF peut être utilisé sans l'accord de l'employeur par le salarié ou sans l'accord de Pôle emploi par le demandeur d'emploi, les partenaires sociaux ont fait le pari d'un changement de culture des salariés dans leur rapport à la formation : il faut bien sûr accompagner les personnes, mais il faut surtout les mettre en situation d'autonomie, d'indépendance, leur donner les moyens de construire leur parcours professionnel grâce à la formation et sans être dépendant d'un tiers, fussent-ils l'employeur ou Pôle emploi ou le Conseil régional...L'ouverture de plus d'un million de CPF par les personnes elles-mêmes en moins de trois mois est un premier signe de la justesse du dispositif, de son adéquation à la demande des salariés : il faut maintenant transformer l'essai par une mise en œuvre simple et opérationnelle pour l'utilisateur.

Enfin, **l'universalisation de la complémentaire santé portable pendant une année entière de chômage** permet de mieux protéger les salariés contre un risque majeur. Toutes les études le montrent : la qualité de la santé d'une personne au chômage est en corrélation directe avec sa probabilité de retrouver un emploi. Donner accès à tous les salariés à une complémentaire santé et leur permettre de la conserver pendant une période éventuelle de chômage, c'est donc investir sur la productivité des salariés, prévenir le risque de chômage de longue durée, rendre les périodes de chômage moins difficiles et au final sécuriser les parcours en créant un nouveau droit adapté à la réalité économique et sociale vécue par les salariés.

Au total, un regard objectif ne peut que se rendre à l'évidence : la France n'est pas immobile, elle a entamé, sous l'impulsion des partenaires sociaux et par le dialogue social, une mutation profonde de son modèle social refondé sur davantage de flexibilité pour les entreprises et des droits nouveaux, portables et donc plus sécurisants pour les salariés.

Mais, et c'est le deuxième enseignement que le Medef tire de ce bilan, cette mutation est beaucoup trop lente pour stopper le décrochage économique de notre pays. Oui la France se réforme, mais non ces réformes ne sont pas suffisantes pour redresser durablement notre économie. Il faut aller beaucoup plus loin, et sans attendre, car malgré les avancées indéniables, les rigidités héritées du passé sont encore trop lourdes et les personnes, notamment les demandeurs d'emploi, sont encore insuffisamment équipées pour faire face à un marché du travail de plus en plus concurrentiel. Faute de nouvelles réformes dans le champ social, guidées par l'évaluation des dispositifs mis en place par les ANI, le chômage ne reculera pas car les entreprises ne dynamiseront pas leur création d'emplois.

Deux excès d'analyse stérilisent les débats sur la nécessaire poursuite de la réforme du marché du travail. Le premier fait de cette réforme l'alpha et l'oméga de la création d'emplois en France : c'est une vue de l'esprit, tant il est vrai que la création d'emplois dépend d'abord de la croissance, qui renvoie avant tout au fonctionnement des marchés des biens et services, à la compétitivité des entreprises et à la stabilisation macro-économique de la zone euro. Mais le second excès est tout aussi néfaste : il refuse de prendre en considération les disfonctionnements évidents du marché du travail, sa rigidité documentée et démontrée depuis des années par des analystes de toutes tendances politiques. Pour le Medef, il faut trouver la voie de passage entre ces deux formes de déni de réalité au profit d'une affirmation modérée et difficilement contestable : **la réforme du marché du travail n'est pas une condition suffisante de la lutte contre le chômage, mais c'est une condition nécessaire.**

Au-delà de toutes les améliorations ponctuelles mais importantes suggérées tout au long de ce document, le Medef considère que **la réforme du marché du travail doit porter sur deux priorités :**

- **la première**, il faut le dire clairement et ne pas tourner autour du pot, est **l'élargissement du champ de la négociation en entreprise, en particulier l'articulation salaires/emploi/temps de travail.** Notre pays est, par rapport à ses concurrents directs, très en retard sur le sujet. Cela se traduit par un déficit de compétitivité, des destructions ou des absences de création d'emplois, des marchés à l'international ratés pour les entreprises, du pouvoir d'achat en moins pour les salariés. La première avancée de l'ANI de 2013 a été tuée dans l'œuf par une transposition législative qui a considérablement alourdi les conditions de mise en œuvre, au point de les rendre dissuasives. Il faut remettre le fil sur le métier et permettre aux entreprises et aux salariés d'adapter les règles au plus près de la réalité du terrain et de la situation de l'entreprise ;
- **la seconde**, il faut avoir un débat clair et argumenté sur le sujet, **est la peur de l'embauche des entreprises, notamment dans les TPE/PME.** Ce n'est pas un fantasme ou une position idéologique, c'est une réalité vécue par des centaines de milliers de chefs d'entreprises et une réalité attestée objectivement par de nombreuses comparaisons internationales qui montrent l'excessive rigidité française du contrat de travail. Preuve supplémentaire et cruelle de cette analyse : l'échec de la taxation des contrats courts, même avec une sur-cotisation de 75%, à réduire le flux d'embauches en contrats dits « précaires », qui n'ont jamais été aussi nombreux. Le chantier n'est pas neuf, puisque les partenaires sociaux ont déjà tenté, timidement, d'apporter des réponses dans les ANI de 2008 (plafonnement des dommages et intérêts, contrat à objet défini) et 2013 (contrat de travail intermittent). Mais le bilan de ces tentatives est timoré, largement insuffisant au regard de l'enjeu majeur de la création d'emplois pour notre pays. Il est temps de franchir une étape décisive, notamment pour les TPE/PME, faute de quoi la France passera à côté de la création d'emplois potentiels que pourrait

favoriser la conjoncture économique unique constituée de la baisse concomitante des prix du pétrole, de l'euro et des taux d'intérêt.

On ne saurait conclure cette synthèse sans souligner un point criant à la lecture de ce document. **Sur la base d'une comparaison objective et juridique entre les ANI et les lois de transposition, on ne peut qu'être frappé par la déformation des accords des partenaires sociaux par le Parlement.** Comme le démontre article par article ce document, le Parlement s'est trop souvent écarté, sur des points essentiels, de dispositions précises du texte des partenaires sociaux. **Comme le démontre le travail d'évaluation, là aussi article par article, ces écarts, motivés le plus souvent par des considérations étrangères à l'intérêt des salariés et des entreprises, ont la plupart du temps porté atteinte à l'efficacité des dispositifs imaginés par les partenaires sociaux, allant parfois même jusqu'à les vider de leur sens.** C'est une leçon à méditer par les organisations patronales et syndicales qui s'engagent dans le dialogue social en prenant des risques politiques internes pour l'intérêt général du pays. C'est un chantier à explorer pour tous ceux qui ne se satisfont pas de l'équilibre bancal actuel entre démocratie politique et démocratie sociale.

**Accord national interprofessionnel du
11 janvier 2013 pour un nouveau
modèle économique et social au
service de la compétitivité des
entreprises et de la sécurisation de
l'emploi et des parcours professionnels**

COMPLEMENTAIRE SANTE

La généralisation et la portabilité de la complémentaire santé avaient pour objectif de mieux protéger les salariés contre un risque majeur. Elle représente une étape importante dans la création de nouveaux droits portables attachés à la personne et sécurise les transitions professionnelles.

Néanmoins, la loi s'est largement écartée de l'ANI, sur des points clés, portant préjudice aux entreprises (renégociation du panier minimal, modification des règles de financement), créant une instabilité juridique prolongée (catégories objectives, contrat responsable...) et surtout un mécontentement légitime des salariés, qui ont vu le coût de leur complémentaire augmenter en raison des évolutions fiscales malvenues et contraires à l'accord.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a posé le principe de la généralisation de la couverture complémentaire santé afin de permettre à tous les salariés d'accéder à une couverture d'entreprise d'ici le 1^{er} janvier 2016 dans un cadre concurrentiel renforcé (liberté de choix de l'organisme assureur par l'entreprise, procédure de mise en concurrence transparente, etc.). L'atteinte de cet objectif repose sur le dialogue social de branches et d'entreprises qui devront successivement ouvrir des négociations sur ce thème, la date charnière marquant le passage d'un niveau à l'autre de négociation étant fixée au 1^{er} juillet 2014. A défaut d'accords de

branches et d'entreprises, l'employeur est tenu de proposer à ses salariés une couverture santé dite « balai » par décision unilatérale au 1^{er} janvier 2016 au plus tard.

◆ Différences entre l'article 1^{er} de l'ANI et sa transposition

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 n'a pas transposé fidèlement l'accord signé par les partenaires sociaux :

- la loi a transformé **la couverture « balai »** de l'ANI applicable à défaut d'accords en une **couverture minimale légale** à laquelle toutes les entreprises doivent se conformer. Cela a entraîné une remise en cause de certaines couvertures inférieures à la couverture minimale en termes de garanties mais aussi de financement, rendant nécessaire l'ouverture de négociation en vue d'un alignement. **Or les partenaires sociaux signataires de l'ANI avaient souhaité ne pas remettre en cause l'existant et ne pas impacter les entreprises** qui avaient déjà fait l'effort de mettre en place une couverture santé pour leurs salariés ;
- avant censure par le Conseil constitutionnel des dispositions relatives aux « clauses de désignation », le projet de loi adopté par le Parlement ne reprenait pas **la liberté de choix laissée aux entreprises de l'organisme assureur** que les partenaires sociaux avaient expressément prévue dans l'accord ;
- la participation obligatoire de l'employeur, à hauteur de 50% minimum, au financement de la complémentaire santé se limitait dans l'ANI à la couverture minimale légale: elle a été étendue à l'ensemble des couvertures complémentaires, quel que soit la « générosité » du panier mis en œuvre, entraînant des renégociations dans les entreprises. Pour limiter l'augmentation du coût, certaines ont dû diminuer les prestations prévues, au plus grand mécontentement des deux parties... ;
- enfin, de façon plus générale, les partenaires sociaux avaient posé pour cadre de cette généralisation la **stabilité de l'environnement législatif et réglementaire**. Mais cet environnement a connu un profond bouleversement se traduisant par un encadrement accru des garanties mises en place par l'Etat et une moindre liberté contractuelle - **loin des intentions des signataires de l'ANI**.

Ce renouvellement du cadre est le fruit de plusieurs événements successifs :

- il y a eu, tout d'abord, la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 invalidant les « clauses de désignation » ;

- ensuite la circulaire du 25 septembre 2013 précisant les critères permettant de définir une « catégorie objective de salariés » prise en application du décret du 9 janvier 2012 ;
- la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2014 qui prévoit, en particulier, le renforcement du contenu des contrats dits « solidaires et responsables » par les pouvoirs publics et l'introduction de la possibilité de recommander un organisme assureur au niveau de la branche ;
- la loi de finances pour 2014 qui a prévu la fiscalisation de la part patronale du financement de la couverture complémentaire santé, etc.

◆ Bilan / Evaluation

Chantier réglementaire

Près d'une dizaine de décrets d'application devaient découler de cette profonde modification du cadre législatif (LSE, LFSS 2014, LF 2014).

Les principaux décrets d'application de la loi de sécurisation de l'emploi sont désormais publiés mais l'ont été au compte-goutte et avec retard, après la date du 1^{er} juillet 2014, date à laquelle les branches professionnelles étaient censées avoir achevé leur négociation.

Principaux textes publiés :

- Décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 sur les dispenses d'adhésion ;
- Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 celui sur le panier de soin minimal ;
- Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au cahier des charges des contrats dits « solidaires et responsables » ;
- Décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif aux garanties collectives présentant un « degré élevé de la solidarité » en cas de recommandation au niveau de la branche ;
- Décret n°2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence transparente en cas de recommandation d'un organisme assureur.

Un certain nombre de textes réglementaires restent encore en attente de publication et **notamment celui sur le financement des garanties pour les salariés multi-employeurs ou à temps partiel.**

La publication très tardive des textes réglementaires n'a pas permis aux branches de conduire dans de bonnes conditions et dans le calendrier fixé les négociations prévues.

Les entreprises tenues d'ouvrir des négociations à compter du 1^{er} juillet 2014 doivent maintenant être en mesure de prendre le relais des branches professionnelles. Cependant, elles doivent rester très prudentes car certaines branches professionnelles, censées avoir achevé leurs négociations depuis cette date, envisagent encore de

signer un accord collectif sur les frais de santé. Face à ce risque de « télescopage » des négociations de branches et d'entreprises, nous invitons les branches professionnelles à informer régulièrement leurs entreprises de l'état des négociations dans leur branche. Avant la signature de tout accord, les entreprises ont de toute façon intérêt à se rapprocher de leur branche.

Nombre de bénéficiaires

Le dispositif de généralisation de la couverture complémentaire santé va permettre à 400 000 salariés non couverts au titre de garanties complémentaire de frais de santé de pouvoir accéder à une telle couverture.

Il va également se traduire par le « basculement » de 4 millions de salariés couverts par un contrat individuel de frais de santé vers un contrat collectif offrant un meilleur rapport qualité-coût.

Coût pour les entreprises

Le coût final du dispositif n'est pas connu pour les entreprises. Le dispositif commence seulement à monter en charge pour une effectivité au 1^{er} janvier 2016. Lors de la négociation de l'ANI, le coût de la couverture « balai » avait été estimé à environ **35 euros par salarié et par mois**, réparti entre employeur et salarié.

La réalité est que certaines offres aujourd'hui sur le marché sont inférieures à ce montant, ce qui confirme la pression à la baisse exercée sur les tarifs liés au **renforcement de la concurrence entre organismes assureurs sur le marché**.

D'autres éléments doivent cependant être pris en compte pour l'évaluation du coût et notamment l'évolution du régime social et fiscal des contributions prévoyance et de la fiscalité des contrats complémentaires santé. Plusieurs points notables :

- **Point positif, les exemptions d'assiette de cotisations sociales sur les contributions patronales prévoyance ont été maintenues** pour les entreprises. Une vigilance forte sur ce point reste de mise.
- **Point négatif, la fiscalité attachée aux contrats collectifs de frais de santé a été révisée à la hausse :**
 - la fiscalisation de la part patronale des cotisations de prévoyance dans la loi de finances pour 2014 : elle est à la charge du salarié mais peut impacter indirectement les employeurs dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires). La contribution patronale aux garanties « frais de santé » versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire est désormais assimilée à une rémunération et intègre en conséquence la rémunération imposable du salarié. Le coût pour les salariés est exorbitant et pèse lourdement sur le pouvoir d'achat ;

- la hausse de la TSCA de 7 % à 14 % applicables aux contrats non solidaires et responsables dans la LFSS 2014 (concerne les employeurs). L'impact financier de cette mesure devrait probablement être réduit pour les entreprises compte tenu, d'une part, du fait que dans le cadre de la généralisation tous les contrats collectifs frais de santé doivent obligatoirement être « solidaires et responsables » et, d'autre part, des mécanismes d'incitation financière à conclure des contrats collectifs « solidaires et responsables ». Les pouvoirs publics attendaient, toutefois, environ 90M€ de ce relèvement de 5 points de TSCA.
- **Il conviendra enfin et surtout de faire plus globalement un bilan du rapport qualité/prix des contrats « frais de santé » après adaptation aux nouvelles exigences du cahier des charges des contrats responsables** avec planchers et plafonds (optique, dépassements d'honoraires), obligation de prise en charge du ticket modérateur et prise en charge obligatoire et sans limitation de durée du forfait hospitalier – dont les effets ne sont pas aujourd'hui mesurables.

Au total, le bouleversement du cadre législatif et réglementaire qui a accompagné la généralisation de la complémentaire santé risque de se traduire par des couvertures moins souples, moins adaptées et plus coûteuses pour les entreprises et les salariés (« standardisation » probable des garanties, liée à une moindre liberté contractuelle...).

◆ Propositions

Au-delà du chantier de la généralisation, le bouleversement du cadre de la protection sociale complémentaire d'entreprise suscite scepticisme et inquiétudes pour les entreprises confrontées à une **complexité sans précédent**.

Dans ce contexte le MEDEF continue à se mobiliser pour une sécurisation juridique des entreprises et demande notamment :

- la mise en place d'une procédure simplifiée et accélérée de rescrit social pour les entreprises en matière de prévoyance et frais de santé ;
- la recherche d'une meilleure proportionnalité de la « sanction » avec le montant des contributions totales versées en cas de requalification du contrat collectif et obligatoire ;
- la clarification d'un certain nombre de points :
 - la limitation du périmètre de la participation de l'employeur au financement de la couverture au moins égale à 50 % aux garanties prévues dans la couverture minimale et non sur l'ensemble des garanties quand elles sont supérieures ;

- la prise en compte, le cas échéant, de la participation du comité d'entreprise au financement de la couverture complémentaire santé dans la part de financement de l'employeur ;
- la réaffirmation de la possibilité de prévoir, sans remise en cause des exemptions d'assiette, des conditions d'ancienneté dans le cadre de la généralisation de la complémentaire.

DROITS RECHARGEABLES

Un dispositif simple, juste et incitatif au retour à l'emploi : plus on travaille, plus on accumule de droits au chômage

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 3 de l'ANI instaure les droits rechargeables à l'assurance-chômage, mesure incitative à la reprise d'emploi, et crée une prime à la formation pour les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle « expérimental ».

Le principe des droits rechargeables proposé permet à un salarié qui reprend un emploi consécutivement à une période de chômage de conserver le bénéfice du reliquat de droits non utilisés au moment de la reprise d'activité.

Ainsi, en cas de nouvelle perte d'emploi, **tout ou partie du reliquat des droits précédents sera ajouté à ses droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi**. Il s'agit d'instaurer un dispositif incitatif au retour à l'emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail, selon **un principe simple : plus on travaille, plus on accumule de droits, donc plus on repousse dans le temps la fin des droits et l'entrée dans les régimes de solidarité**.

◆ Bilan

L'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation du chômage met en place les droits rechargeables à l'assurance chômage, prévus par l'ANI du 11 janvier 2013. Ils reposent sur un principe simple et lisible : **plus une personne travaille, plus elle acquiert de droits à l'assurance chômage**.

Les droits rechargeables constituent donc un dispositif d'incitation au retour à l'emploi (aucune suppression de droits lors de la reprise d'emploi, contrairement à la réglementation précédente) et de sécurisation des parcours professionnels (davantage de droits pour ceux qui enchaînent les contrats courts ou connaissent des ruptures dans leur carrière).

Le décret n°2014-670 du 24 juin 2014 (JO du 25 juin 2014) modifie les dispositions réglementaires relatives à la durée d'indemnisation à l'assurance chômage pour prendre en compte le nouveau dispositif des droits rechargeables. **Ces dispositions sont entrées en application le 1^{er} octobre 2014.**

Lorsqu'une personne répond aux minima requis pour une ouverture de droits à indemnisation (4 mois d'affiliation, soit 610 heures travaillées), le montant de son allocation et la durée de versement lui sont communiqués. Le demandeur d'emploi dispose ainsi d'un capital de droits qui lui sera versé pendant ses périodes de chômage, jusqu'à épuisement.

Le demandeur d'emploi recharge ses droits dès lors qu'il reprend une ou plusieurs activités salariées représentant dans leur ensemble au moins 150 heures de travail. A l'issue du versement du capital initial de droits, si la personne est toujours au chômage, le nouveau capital correspondant à l'ensemble des périodes d'affiliation lui est versé, sur la base d'une nouvelle allocation et d'une nouvelle durée de versement (dans la limite des plafonds réglementaires en termes de durée et de montant).

Ainsi le nouveau dispositif est une **véritable incitation à la reprise d'emploi** : le demandeur d'emploi conserve le bénéfice de l'ensemble de ses droits acquis, et a tout intérêt à reprendre un emploi, quelles qu'en soient la nature ou la durée.

◆ Evaluation

Les modalités de ce dispositif doivent faire l'objet d'une évaluation dans le cadre du comité de suivi financier (réunissant les organisations signataires de l'ANI du 22 mars 2014) et dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l'ANI.

Les estimations réalisées dans le cadre de la renégociation du RAC ont chiffré l'impact financier à 380 millions d'euros par an, en régime de croisière.

Ainsi, selon une étude de l'Unedic de mai 2014 portant sur l'impact de la nouvelle convention d'assurance chômage, 1 million d'allocataires ont potentiellement une durée des droits allongée. Il y a donc moins de risques pour eux d'atteindre la fin des droits (de 32% à moins de 24%). Parmi eux, près de 100 000 allocataires ayant travaillé entre 150 et 610h verront également leurs droits se prolonger, ce qui n'était pas le cas selon la réglementation précédente.

Un premier état des lieux sur les premiers bénéficiaires ayant effectivement rechargé leurs droits pour octobre 2014 indique que 23 000 rechargements de droits ont été effectués :

- 10 000 l'ont été suite à la reprise d'une activité compris entre 150h et 610h,
- 13 000 ont eu lieu suite à une reprise d'activité de plus de 610h.

D'autres éléments de bilan chiffré plus précis devraient être disponibles d'ici quelques semaines.

Suite à la mise en œuvre de ces droits rechargeables au 1^{er} octobre 2014, les premières remontées du terrain font état de **certaines situations où des demandeurs d'emploi disposant d'un reliquat de droits à un taux journalier faible, et ayant repris un emploi sur une période longue avec un salaire plus élevé, se voient servir leur reliquat de droits à taux faible.**

L'allocation chômage qui leur est versée ne correspond pas à l'emploi immédiatement perdu, et cette situation peut entraîner une rupture de niveau de vie problématique pour certains allocataires. On peut considérer que **ces situations vont à l'encontre de la nature assurantielle du régime**, et peuvent avoir des **effets contreproductifs quant à l'incitation au retour à l'emploi.**

Au cours de la négociation de la convention, des situations similaires avaient été identifiées pour la population des alternants (personnes en apprentissage ou en contrats de professionnalisation) : l'annexe XI à la convention d'assurance chômage prévoyait ainsi un droit d'option.

Un avenant actuellement en cours de préparation prévoit donc ce droit d'option pour les droits rechargeables. Le bénéficiaire aurait la possibilité de choisir entre la reprise du versement de son reliquat de droits (processus actuel, conformément à la réglementation) et le versement direct de son nouveau droit, le reliquat de droits étant alors perdu.

Cette solution présente les avantages suivants :

- elle est **simple** du point de vue de sa mise en œuvre opérationnelle ;
- elle est **lisible** pour les demandeurs d'emploi et les conseillers Pôle Emploi en charge de la liquidation de leurs droits ;
- elle est **cohérente** avec le principe-même des droits rechargeables et avec ce qui a été décidé pour les alternants par les partenaires sociaux signataires de la convention d'assurance chômage (annexe XI).

Les conditions à remplir pour avoir accès à ce « *droit d'option* » sont les suivantes :

- la durée de l'activité reprise servant au calcul du nouveau droit plus élevé ;
- le différentiel entre l'allocation journalière du reliquat et l'allocation journalière de la nouvelle de la nouvelle période de droits (issue du rechargement).

Un autre critère pourrait être la fixation d'un niveau d'allocation du reliquat en-deçà duquel le droit d'option serait accordé.

Les discussions menées entre février et mi-mars 2015 avec les organisations signataires de la convention ont permis d'aboutir à la détermination d'un public cible auquel serait accordé le droit d'option. Il s'agirait des allocataires :

- ayant repris un emploi pendant au moins 4 mois et dont l'allocation journalière a augmenté d'au moins 30% entre le reliquat et le nouveau droit ;
- OU ayant une allocation journalière du reliquat inférieure à 20€ (sous réserve de la faisabilité opérationnelle de ce critère alternatif par Pôle Emploi).

L'impact financier net (surcoût brut – autofinancement par les allocataires qui abandonnent leur reliquat de droits) estimé de cette hypothèse sur le régime d'assurance chômage serait pour 118 000 bénéficiaires concernés serait de 193 millions d'euros au cours des deux premières années.

TAXATION DES CONTRATS COURTS

Les majorations importantes (jusqu'à 75%) des taux de cotisation employeur à l'assurance chômage en fonction de la durée et la nature du contrat de travail visait à diminuer le taux de recours aux contrats courts par les entreprises.

Comme indiqué par le Medef pendant la négociation, cette mesure n'a pas atteint l'effet escompté, tant il est vrai que le recours aux contrats courts est d'abord déterminé par la rigidité du CDI et qu'une majoration du coût des contrats courts est une réponse inadéquate au vrai problème : la peur de l'embauche des employeurs, notamment dans les TPE/PME.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'objectif de l'article 4 de l'accord du 11 janvier 2013 était de faciliter l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée grâce à une exonération totale de la part patronale des cotisations d'assurance chômage sur une durée de 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés), et également de limiter le recours au contrat à durée déterminée de moins de 3 mois – hors remplacement, contrats saisonniers et intérim – en majorant les cotisations d'assurance chômage de ces contrats en fonction de leur durée et de leur nature.

La loi du 14 juin 2013 a ainsi instauré **une exonération de cotisations au régime d'assurance chômage pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI**, sous réserve de la validation de la période d'essai. Cette mesure représente une baisse de cotisations de 4 points, quel que soit le niveau de salaire, et vise de fait à favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en CDI.

L'article 11 de la loi a également instauré le principe d'une modulation du **taux de cotisation (part patronale) au régime d'assurance chômage** en fonction « de la nature

du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat à d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise ».

Pour rappel, selon les termes de l'ANI du 11 janvier 2013, les majorations des taux de cotisation employeur au régime d'assurance chômage sur les contrats à durée déterminée conclus sur une courte période sont les suivantes :

Nature des CDD	Durée du CDD	Taux de cotisation employeur au régime d'assurance chômage
CDD hors remplacement, saisonnier et intérim ⁴	< 1 mois	7,00%
	Comprise entre 1 et 3 mois	5,50%
CDD d'usage ⁵	< 3 mois	4,50%

Ces majorations ont pris effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Elles ne concernent ni les CDD conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (par exemple, le remplacement d'un salarié absent, le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, etc.), ni les CDD saisonniers. **Le taux employeur initial de 4% est maintenu dans le cas où le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue de son CDD.**

◆ Bilan / Evaluation

▪ Augmentation du nombre de contrats courts

Selon les derniers chiffres communiqués par l'ACOSS, au 4^e trimestre 2014, les contrats à durée déterminée de moins d'un mois représentent plus de **70% des déclarations d'embauche**.

Aucune diminution du nombre de contrats courts n'a été observée depuis la mise en œuvre de la majoration des taux de cotisations d'assurance chômage des contrats courts : au contraire, **une légère hausse peut même être observée** puisque les CDD de moins d'1 mois représentaient 68% des DPAE au 1^{er} trimestre 2013 pour atteindre 70.3% au 4^e trimestre 2014 (4 019 000 CDD de moins d'un mois, 975 000 CDD de plus d'un mois et 722 000 CDI selon les déclarations d'embauche de l'Acoss au 4^e trimestre 2014).

▪ Faible recettes de la majoration

Le bureau de l'Unedic avait présenté le 28 février 2013 des chiffrages sur les mesures inscrites à l'article 4 de l'ANI et notamment une augmentation des recettes liée à la majoration de la cotisation d'assurance chômage applicables aux CDD estimée entre 130 et 150 millions d'euros ainsi qu'une perte de recettes liée à l'exonération de cotisations lors d'embauche en CDI d'une personne de moins de 26 ans estimée entre 120 et 160 millions d'euros.

Sur la base des constats de la 1^{ère} année d'application de cette mesure (du 01-07-13 au 30-06-14), et en privilégiant les données des mois les plus récents, une note interne

de l'Unedic indique qu'en année pleine, **la majoration des contributions rapporterait environ 50 millions d'euros, soit 100 millions de moins** que le chiffrage de février 2013.

Les – de 50 salariés et les + de 500 salariés sont les principales entreprises utilisatrices du dispositif.

Le même constat peut être fait **sur l'exonération de contributions pour l'embauche en CDI, puisque celle-ci se chiffre environ 45 millions d'euros, soit plus de 100 millions de moins.**

Sur l'année 2014, le montant total des majorations CDD s'élève à 70.41 millions d'euros, le montant total des exonérations pour l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans s'élève à 74.24 millions d'euros. Les deux dispositifs sont financièrement déséquilibrés de 3.83 millions d'euros.

Pour rappel, l'étude d'impact de la LSE avait évalué le rendement de cette mesure, appliquée à l'ensemble des CDD courts à entre 150 et 200 millions d'euros par an, dont ¼ provenant des CDD dits d'usage. L'exonération de cotisation était chiffrée entre 150 et 200 millions d'euros. Au total, selon cette étude, les deux mesures devaient s'équilibrer, l'impact sur le solde financier de l'assurance chômage devait être globalement neutre.

Au vu de l'échec, de la complexité et du coût élevé du dispositif, il semble opportun de s'interroger sur la pérennisation de celui-ci.

CREATION DU CDI INTERIMAIRE

L'ANI a posé les bases du CDI intérimaire, créé ensuite par un accord collectif de la branche du travail temporaire.

Le recours au CDI intérimaire est encore très faible, notamment en raison des freins réglementaires tels que la subsistance du délai de carence entre missions, qui n'ont pourtant plus lieu d'être dans le cadre du CDI.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI

L'article 4.c de l'ANI du 11 janvier 2013 prévoyait la **création du contrat à durée indéterminée intérimaire**, avec pour objectif la sécurisation des parcours des salariés de la branche du travail temporaire. La création de ce nouveau type de contrat devait intervenir par la négociation d'un accord collectif au niveau de la branche, dans les six mois suivant la signature de l'ANI.

Le 10 juillet 2013, un accord de branche relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires était signé, prévoyant :

- la création du CDI intérimaire,
- la mise en place du FSPI, le Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires.

Entré en vigueur depuis le 6 mars 2014, le CDI intérimaire résulte d'un accord entre l'agence d'emploi et l'intérimaire ; il s'adresse notamment :

- aux intérimaires qui ont fait le choix de l'intérim pour exercer leur métier,
- à des demandeurs d'emploi employables immédiatement,
- à des personnes qui ont des besoins en formation, notamment dans les métiers en tension, avant de pouvoir accepter une mission d'intérim.

Le salarié en CDI intérimaire bénéficie d'une garantie minimale mensuelle de rémunération égale au SMIC, versée par l'entreprise de travail temporaire ; en

contrepartie, il est tenu d'être à la disposition de l'ETT afin qu'elle puisse lui confier des missions à l'issue de celles déjà effectuées.

Le financement de ce CDI intérimaire s'appuie notamment sur la création du Fonds de sécurisation des parcours intérimaires.

Le FPSI a pour objectif de contribuer à accroître les durées d'emploi de 5% par an sur 3 ans, pour environ 80 000 salariés intérimaires. Il est alimenté ainsi par :

- le versement de 10% des salaires versés aux salariés intérimaires en CDI : les sommes ainsi perçues sont utilisées pour garantir le salaire minimal mensuel et pour proposer des formations aux salariés afin d'améliorer leur employabilité ;
- une cotisation patronale de 0,5% de la masse salariale de tous les intérimaires : ces sommes sont dédiées d'une part à l'accompagnement RH nécessaire pour augmenter l'intensité d'emploi, et d'autre part à la formation.

♦ Bilan / Evaluation

Le CDI intérimaire connaît un décollage difficile : 1 an après son entrée en vigueur, 1000 contrats ont été conclus. Ce démarrage difficile s'explique par la conjoncture économique dont l'emploi intérimaire pâtit – -1,4% de baisse en 2014, troisième année de baisse consécutive (selon le baromètre de Prism'emploi) – mais également par des freins réglementaires dans la mise en œuvre du CDI intérimaire : ainsi, la problématique du délai de carence entre chaque mission sur le même poste de travail est une vraie difficulté dans l'attractivité du CDI intérimaire.

♦ Propositions

Si l'on souhaite faire décoller le CDI intérimaire, il est nécessaire de supprimer le délai de carence.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation enclenche une révolution potentielle de l'ensemble du système de formation.

Donnant aux « outsiders » du marché du travail davantage de droits à la formation qu'aux « insiders », attaché à la personne tout au long de sa vie professionnelle et non à l'emploi, obligeant les entreprises et les branches professionnelles à rentrer dans une logique rigoureuse de GPEC, il constitue le cœur de la réforme structurelle de la formation professionnelle : sécurisation du parcours des personnes par un droit autonome et collectivement financé à la formation, amélioration de l'employabilité des salariés et de l'efficacité des fonds de la formation professionnelle par un fléchage sur les besoins en compétences des salariés identifiés par les branches et les partenaires sociaux en région.

Reste à réussir la mise en œuvre opérationnelle, qui se heurte à la résistance et aux habitudes de certains acteurs installés dans un système laissé trop longtemps sans contrôle, et qui constitue la dernière chance pour les partenaires sociaux de faire la preuve qu'ils sont capables de piloter un système de formation au service des usagers (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi), même au détriment de leurs propres appareils.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'objectif de l'article 5 de l'accord du 11 janvier 2013 était de créer un compte personnel de formation, individuel, universel et intégralement transférable, et qui se substitue au DIF.

Ce compte pouvait être abondé par l'Entreprise, l'État, les Régions, Pôle Emploi et le FPSPP, et était accessible également aux personnes sorties de la formation initiale sans qualification avec une prise en charge par les pouvoirs publics.

L'article 5 de la loi du 14 juin 2013 a repris les grands principes de l'ANI et a créé un compte personnel de formation, attaché à la personne et mobilisable pour accéder à une formation. La mise en œuvre du compte personnel de formation était renvoyée à une concertation ultérieure entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'article 1^{er} de la loi du 5 mars 2014 précise les grands principes du compte personnel de formation :

- **attaché à la personne** ;
- mobilisable pour :
 - suivre une formation visant **l'acquisition du socle de connaissances et de compétences**,
 - bénéficier d'un **accompagnement à la VAE**,
 - suivre une **formation** visant des compétences attestées en lien avec les besoins de l'économie, **parmi une liste de formations éligibles** ;
- **alimenté en heures en fonction de la durée du travail effective**, sur une base pour un temps plein de 20h par an jusqu'à 120h puis de 12h par an jusqu'à 150h, plafond maximum du nombre d'heures acquises ;
- bénéficiant **d'un financement dédié** de 0,2% de la masse salariale annuelle de l'entreprise. Le financement est assuré pour les salariés par l'entreprise ou l'OPCA, et pour les demandeurs d'emploi, par le FPSPP.

◆ Bilan / Evaluation

Le compte personnel de formation a été mis en œuvre opérationnellement par l'ANI du 14 décembre 2013 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Depuis le 5 janvier 2015, ce compte est accessible pour tous sur le site <http://moncompteformation.gouv.fr>

Intégralement portable, doté d'un financement dédié et fléché sur les besoins en compétences des entreprises, il sécurise les parcours professionnels des salariés et améliore la compétitivité des entreprises par le développement des compétences.

Plusieurs décrets sont parus fin 2014 :

- relatif aux listes de formation éligibles au titre du CPF, qui précise les modalités de constitution et de contrôle de ces listes ;
- relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF ;
- portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation.

◆ Point d'étape

Au 1^{er} mars 2015, on compte :

- près de 3 000 000 de visites sur le site ;
- 1 000 000 de comptes activés ;
- 750 000 comptes renseignés sur les heures de DIF réputées acquises au titre du CPF ;
- 75 millions d'heures de DIF transférées ;

Des points de vigilance et actions à suivre :

- Travailler sur les process de mise en œuvre (clarifier le process des CPF pour lesquelles les formations sont réalisées hors temps de travail, process des OPCA, interface des systèmes d'information des OPCA et de Pôle emploi et le celui de la Caisse des Dépôts et Consignations).

Sur les listes :

- 104 listes éligibles créées dont 98 publiées :
 - 38 listes publiées des COPAREF,
 - 58 listes publiées (64 au total) des CPNE de branches,
 - 1 liste publiée pour le COPANEF,
 - 1 liste publiée pour la liste CPF – accompagnement de la VAE.

Ainsi que l'élaboration et la validation du socle de connaissances et compétences professionnelles qui donne lieu à la 1^{ère} certification paritaire interprofessionnelle.

Sur les accords :

A ce stade, **13 accords ou avenants de branche** ont été signés suite à l'accord du 14 décembre 2014 :

Secteurs	Accord	Suivi
Missions locales et PAIO	Accord du 13 janvier 2015 pour le financement de la formation professionnelle pour la branche des missions locales et PAIO	Accord signé
Textile	Accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle dans l'industrie textile (signé le 15 janvier 2015)	Accord signé
Industries chimiques	Accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques	Accord signé
Banques	Accord	
Bâtiment	Accord du 10 février 2015 sur le financement de la formation professionnelle	
Métallurgie	Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	Accord signé
Filière alimentaire	Accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire	Accord signé
Dentaires (cabinets)	Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue	Accord signé et publié BOCC du 27/12/2014
Pharmacie d'officine	Avenant du 2 octobre 2014 à l'accord du 4 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	Accord signé et publié BOCC du 29/11/2014
Travail temporaire	Accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire	Accord signé et publié BOCC du 29/11/2014
Spectacle (intermittents)	Accord du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie	Accord signé et publié BOCC du 22/11/2014
BTP	Accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les Branches du Bâtiment et des Travaux Publics	Accord signé et publié BOCC du 03/01/2015
Services automobile	Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 à la CCN relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle	Avenant signé

Un premier accord d'entreprise de gestion internalisée du CPF a vu le jour (celui de la Caisse d'Épargne sur la GPEC) et beaucoup d'entreprises envisagent de conclure de tels accords en 2015 et 2016.

Enfin, pour l'élaboration des listes, un travail de concertation, qui laisse présager d'autres évolutions (réforme de la certification, modularisation des enseignements, diversification des modes d'apprentissage dont ceux liés au numérique, etc...) est en cours avec de nombreux acteurs :

- Avec les Conseils régionaux et L'Etat, au niveau territorial et national (au sein des CREFOP et du CNEFOP) ;
- Avec les Ministères certificateurs ;
- Avec le Conférence des Présidents d'Université et de la Conférence des Grandes écoles (parmi d'autres acteurs de l'enseignement supérieur) et l'offre de formation publique et privée en général ;

Pour mettre en œuvre le CPF, des conventions relatives au cofinancement et à des modalités opératoires sont en cours de validation :

- Entre le COPANEF, l'Association des Régions de France et l'Etat au niveau national, le FPSPP et les Conseils régionaux au niveau territorial ;
- Entre le FPSPP et Pole emploi.

Pour rappel :

Différences entre le DIF et le CPF

	Droit individuel à la formation (Dif)	Compte personnel de formation (CPF)
Formations éligibles	Formations qualifiantes ou non	Formations exclusivement qualifiantes
Publics concernés	Salariés et fonctionnaires	Salariés et demandeurs d'emploi. Les fonctionnaires et les indépendants sont actuellement exclus du dispositif.
Heures acquises	120 heures sur 6 ans	150 heures sur 8 ans avec possibilité d'abondement (ajouts d'heures) supplémentaires
Information sur les heures acquises	Par l'entreprise chaque année ou en cas de départ	Sur internet en consultant son compte
En cas de changement d'entreprise	Perte des heures acquises sauf pendant les deux premières années	Maintien des heures acquises sans condition. Les heures acquises sont conservées jusqu'au départ à la retraite.
Choix du contenu et de la date de formation	Avec accord de l'employeur	Sans l'accord de l'employeur sauf si la formation est suivie pendant le temps de travail

MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Destiné à favoriser la mobilité professionnelle tout en sécurisant les parcours des salariés, le dispositif de mobilité volontaire sécurisée a été fragilisé par la transposition législative qui a introduit des éléments d'insécurité juridique dissuasifs pour les entreprises.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 7 de l'ANI du 11 janvier 2013, visait à donner aux salariés un droit à la mobilité professionnelle, en sécurisant la mise en place et le suivi de cette mobilité, et en organisant un droit au retour du salarié dans son entreprise d'origine, au cours de la période de mobilité ou à son issue.

Cet article a été repris dans la loi du 14 juin 2013 qui étend les droits reconnus aux salariés en leur reconnaissant un droit à une période de mobilité externe sécurisée en dehors de leur entreprise d'origine. **Cette période de mobilité est encadrée de manière à inciter les salariés à tenter une expérience professionnelle sans craindre pour leur emploi.**

Dans ce cadre, tout salarié d'une entreprise de trois cents salariés et plus, justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté (consécutifs ou non) pourra exercer une activité dans une autre entreprise pendant une durée déterminée, sans rompre son contrat de travail. Celui-ci sera uniquement suspendu. L'accès à ce dispositif ne nécessite pas d'accord de branche ni d'entreprise, et peut être mis en œuvre directement. L'accord de l'employeur est nécessaire, afin de ne pas risquer de perturber la bonne marche de l'entreprise. Néanmoins, deux refus successifs de l'employeur donnent au salarié un accès de droit au CIF.

Les conditions dans lesquelles s'effectue cette mobilité (objet, durée, terme) doivent avoir été prévues par un avenant au contrat de travail.

Afin de sécuriser cette période de mobilité, le salarié dispose **d'un droit au retour** dans son entreprise d'origine, non seulement à l'issue de la période de mobilité, mais également en cours de période de mobilité.

Si le salarié exerce sa mobilité jusqu'à son terme, mais ne souhaite pas poursuivre cette expérience, il réintègre de plein droit son entreprise d'origine une fois sa période de mobilité achevée, dans son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien, à titre personnel, de sa classification.

Si le salarié ne souhaite pas réintégrer son entreprise à l'issue de la période de mobilité, il en informe son employeur en respectant un délai prévu à l'avenant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail s'analyse en une démission, qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu à l'avenant.

Enfin, si le salarié souhaite mettre fin à sa mobilité de manière anticipée, les conditions de ce retour dans un délai raisonnable devront avoir été prévues dans l'avenant – étant précisé que le retour est toujours possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Une information semestrielle du comité d'entreprise est inscrite dans la loi, concernant la liste des demandes de mobilité et l'indication de la suite qui leur a été donnée. Ces données devront être intégrées à la base de données économiques et sociales prévue à l'article 8 de la loi du 14 juin 2013.

◆ Bilan / Evaluation

En tant que dispositif individuel, de pure initiative du salarié, le dispositif est encore méconnu des salariés et des entreprises. En outre, des dispositifs proches de la mobilité volontaires sécurisée existent, le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé sans solde..

Ceci explique un faible taux d'utilisation de ce dispositif, lorsqu'il résulte de la pure initiative du salarié.

En revanche, la période de mobilité volontaire sécurisée est de plus en plus utilisée dans le cadre des mesures prises par les entreprises au titre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, afin de sécuriser les transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

D'abord mise en œuvre par des grandes entreprises, elle est désormais également envisagée par de plus petites entreprises, au même titre que d'autres outils (notamment le prêt de main d'œuvre), par exemple dans le cadre d'expérimentations territoriales visant à mettre en place des « passerelles » d'un secteur en décroissance vers un secteur connaissant des besoins en recrutement.

◆ Propositions

La période de mobilité volontaire sécurisée est ouverte au salarié qui travaille dans une entreprise ou groupe d'entreprises de 300 salariés. Il peut être proposé de supprimer ce seuil d'effectif, notamment lorsqu'elle est mise en œuvre dans le cadre de la GPEC.

L'utilisation de ce dispositif dans le cadre de la GPEC n'est pas complètement sécurisée. En effet, la loi du 14 juin 2013 n'a pas repris la disposition de l'ANI prévoyant qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de mobilité, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations au titre du licenciement pour motif économique.

Pour une meilleure sécurité, il conviendrait d'exclure, dans le code du travail, la rupture du contrat à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

TEMPS PARTIEL

L'article 11 de l'ANI apportait à la fois de nouveaux droits aux salariés à temps partiel et une souplesse importante aux entreprises employant des salariés sur ce type de contrat.

Malgré les alertes répétées du Medef lors du débat parlementaire, l'ANI a été très mal transposé sur ce point, créant une insécurité juridique insupportable pour les entreprises concernées.

Près d'un an et demi après la publication de la loi au JO, le Gouvernement s'est finalement rendu à la raison, en corrigeant par ordonnance cette mauvaise transposition, qui aura sans doute coûté des milliers d'emplois et participé à l'exaspération légitime de nombreux chefs d'entreprise, notamment dans les TPE/PME.

Depuis la publication de l'ordonnance, la loi est désormais stabilisée et sécurisée pour les entreprises et les salariés, offrant aux premières une souplesse de gestion indispensable et aux seconds des droits renforcés.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 11 de l'ANI reposait sur une évolution gagnant-gagnant pour les entreprises et les salariés.

Pour les entreprises, deux souplesses importantes et innovantes sont introduites :

- la sécurisation juridique des avenants temporaires, rebaptisés « compléments d'heures », permettant de compléter le temps de travail du salarié sans la limite du tiers et sans majoration salariale. La durée des compléments d'heures n'est pas limitée. Le nombre de compléments d'heures par an par salarié est limité à huit, hors cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Un accord de branche étendu définit les conditions de sécurisation de l'avenant, et notamment le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans l'avenant ainsi que le taux de majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant, lequel ne peut être inférieur à 25%, et les modalités d'accès prioritaire des salariés aux compléments d'heures ;
- la possibilité de déroger, par accord de branche étendu, à la majoration de 25% des heures complémentaires, sans pouvoir néanmoins la fixer en dessous de 10%.

Pour les salariés, la réforme institue deux droits nouveaux :

- un temps partiel minimum de 24 heures par semaine ou de son équivalent mensuel ou calculé sur la période prévue par un accord collectif. Il peut être dérogé à ce temps partiel minimum de deux manières : par accord de branche ou sur demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre soit de faire face à des contraintes personnelles, soit de cumuler plusieurs activités pour atteindre une durée globale du travail d'au moins 24 heures.. Les conventions ou accords de branche étendus pourront fixer une durée inférieure à 24 heures s'ils comportent des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, et seulement à la condition de regrouper les horaires de travail sur des demi-journées régulières ou complètes, condition également applicable à la dérogation à la durée de 24 heures appliquée sur demande du salarié. Par dérogation, une durée du travail inférieure à 24 heures peut être fixée de droit au salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études et peut être proposée aux personnes ayant des difficultés d'insertion par les entreprises de travail temporaires d'insertion ou les associations intermédiaires, lorsque leur parcours d'insertion le justifie. Les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés par la durée minimale ;
- la majoration automatique de 10% des heures complémentaires dès la première heure, alors que jusqu'au 1/10ème, les heures complémentaires n'étaient pas majorées.

Un rapport d'évaluation devait être remis au Parlement par le Gouvernement avant le 1^{er} janvier 2015 afin d'une part d'évaluer l'impact réel des nouvelles dispositions sur l'évolution des contrats à temps partiels, notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail, des contrats à durée déterminée, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, et de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel. Ce rapport n'est pas paru à ce jour.

◆ Bilan / Evaluation

Au 10 décembre 2014, **40 accords de branches ont été conclus sur le temps partiel et une trentaine de branches continuent à négocier**. Ainsi, ce sont déjà 78% des salariés à temps partiel des 31 branches recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) mentionnées dans l'étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche.

Au total, **plus d'1,3 millions de salariés à temps partiel sont couverts par un accord, toutes branches confondues, et 1 million de salariés sont concernés par les négociations en cours**. Seules trois branches, regroupant 45.000 salariés, ont vu les négociations échouer.

Malgré de nombreux accords de branches fixant la durée minimale des contrats de travail à temps partiel en deçà de 24 heures en fonction des nécessités de fonctionnement des entreprises de ces branches, des difficultés d'application de l'ANI résultant de la loi du 14 juin 2013 demeuraient.

Une ordonnance du 29 janvier 2015 (JO du 30) a modifié les dispositions de la loi relative à la sécurisation de l'emploi afin de clarifier le régime juridique des demandes d'augmentation du temps de travail des salariés ayant une durée hebdomadaire du travail de moins de 24 heures, ainsi que la situation des contrats de travail infra-hebdomadaires et celle des contrats de remplacement.

- **Modalités de passage à une durée hebdomadaire de 24 heures où à celle définie par un accord collectif de branche étendu**

La loi du 14 juin 2013 n'avait pas encadré l'hypothèse dans laquelle un salarié dont le contrat fixe une durée inférieure à 24 heures par semaine (ou à la durée définie par accord de branche étendu) souhaite voir son temps de travail être porté à cette durée minimale.

Pour régler cette question, l'ordonnance instaure un **droit d'accès prioritaire** à un contrat fixant au moins une durée de travail à 24 heures, ou à la durée définie conventionnellement, pour le salarié dont la durée du travail est inférieure, selon les

mêmes modalités que celles qui existent en cas de passage du temps partiel au temps complet, déjà fixées par le code du travail.

En pratique, cette mesure revient à rendre possible le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible.

Elle concerne aussi bien les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur des dispositions relatives au temps partiel de la loi du 14 juin 2013 que les contrats conclus postérieurement lorsque le salarié qui a demandé initialement à bénéficier d'une durée inférieure au seuil minimal souhaite voir son temps de travail augmenté à cette hauteur.

- **La situation des contrats infra-hebdomadaires**

L'ordonnance clarifie leur situation, qui avait donné lieu à des interprétations divergentes, en précisant que la durée minimale de 24 heures par semaine, ou définie conventionnellement, n'est pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours. Elle s'applique **donc aux seuls contrats dont la durée est au moins égale à une semaine.**

Il n'y a donc aucun prorata à faire sur la durée du travail en jours pour ces contrats.

- **Les contrats de remplacement**

La question se posait de savoir si la durée minimale de 24 heures, ou définie conventionnellement, s'appliquait à des contrats conclus pour remplacer des salariés absents employés selon une durée du travail est inférieure, ce cas n'ayant pas été visé comme dérogation.

L'ordonnance précise que la **durée minimale ne trouve pas à s'appliquer à ces contrats.**

Ainsi, les salariés absents pourront être remplacés par des salariés en contrat à durée déterminée ou de travail temporaire recrutés au plus sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Au départ, la base de données économiques et sociales avait un double objectif complémentaire : simplifier les informations mises à disposition des représentants des salariés par les entreprises pour améliorer la compréhension des enjeux économiques et sociaux.

Force est de constater que la mise en œuvre s'est traduite dans un premier temps par un surcroît de complexité, largement imputable à l'absence de souplesse pourtant prévue par l'ANI, mais prohibée par le législateur.

Il est nécessaire de redonner la souplesse de mise en œuvre requise aux entreprises, conformément à l'ANI.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

La base de données économiques et sociales (BDES) devait être un des éléments de simplification du dialogue social dans l'entreprise en même temps qu'un outil d'anticipation de l'information, à disposition des représentants du personnel.

La base de données économiques et sociales (BDES) est le support de la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Elle doit être mise en place depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés, et à compter du 14 juin 2015 dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Cette base regroupe l'ensemble des informations contenues dans les rapports et informations transmis de façon récurrente au comité d'entreprise, auxquels elle se substitue. Elle est constituée au niveau de l'entreprise.

Dans un souci de clarification et de pédagogie, ces informations sont regroupées sous 7 rubriques (8 pour les groupes).

Cette base peut avoir un support informatique ou papier, et doit être laissée à disposition des instances représentatives du personnel.

A ce jour, l'intégralité des indicateurs aujourd'hui disséminés dans les différents rapports sont donc supposés figurer dans la base de données économiques et sociales.

◆ Bilan / Evaluation

La base de données a été globalement mal accueillie par les entreprises. Sa mise en place est perçue comme une obligation formelle de plus, coûteuse et inutile.

Cette perception est sans doute due pour une part au manque de pédagogie sur la réflexion menée, au-delà de cette seule base, sur la modernisation du dialogue social recherchée par les partenaires sociaux.

Mais elle est surtout due à la transposition de l'ANI dans la loi, qui a supprimé le principal élément important de simplification prévu par l'ANI, à savoir la possibilité de négocier les indicateurs pertinents en fonction de l'entreprise.

Cette suppression, liée à l'absence de décret fixant clairement et exhaustivement le contenu de cette base, ôte beaucoup d'intérêt à sa mise en place.

Néanmoins, une mise en œuvre progressive est permise par les textes, ce qui devrait permettre aux intéressés, employeurs et IRP, de s'approprier ce nouvel outil.

La mise en place de la BDES devrait être l'occasion d'un échange avec les IRP dans l'entreprise, sur l'élaboration de cet outil, le choix des indicateurs pertinents et, de façon plus large, sur le dialogue social dans l'entreprise.

◆ Propositions

Trois évolutions sont absolument nécessaires, notamment avec l'entrée en vigueur dans moins de trois mois de l'obligation de mettre en place la BDES dans les entreprises de 50 à 300 salariés :

- conformément à l'article 12 de l'ANI, un accord de branche ou d'entreprise doit pouvoir adapter le contenu des informations figurant dans la base en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise ;
- le contenu clair et exhaustif de la base se substituant aux rapports et informations régulières à transmettre doit être rapidement fixé par voie réglementaire ;
- alléger le contenu de la BDES pour les moins de 300 salariés.

INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

L'ANI a posé les prémisses d'une instance significatrice intéressante mais dont les potentialités ne peuvent être exploitées dans le cadre légal actuel.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'ANI du 11 janvier 2013 a posé un principe général d'encadrement des délais de consultation des représentants du personnel. Dans ce cadre, un élément primordial a consisté dans la possibilité ouverte, pour les sociétés multi-établissements, **de créer une instance temporaire de coordination des CHSCT**. Il s'agissait de **mettre fin aux dérives souvent constatées**, et d'éviter de multiplier les expertises, longues et coûteuses.

Cette instance ad hoc, qui représente les CHSCT de tous les établissements concernés par un même projet, est composée de représentants de chaque CHSCT.

Pour gagner en rapidité, en maîtrise des coûts et en simplification, cette instance peut commander une expertise unique, elle-même transmise dans un délai préfix, et, si l'instance le décide, se substituer aux CHSCT locaux pour rendre un avis unique.

Toutefois la règle restera celle de la transmission, par l'instance, des résultats de l'expertise commandée à tous les CHSCT afin que chacun puisse se prononcer.

◆ Bilan / Evaluation

La loi a rendu le recours à cette instance moins intéressant.

Le nombre de représentants est potentiellement élevé (de 1 à 3 représentants par CHSCT) **ce qui va à l'encontre de l'objectif de souplesse** recherché par les signataires de l'ANI, et peut engendrer des coûts non négligeables. Seul un accord collectif pourrait réduire le nombre de représentants, mais on imagine la difficulté à obtenir un tel résultat.

◆ Propositions

Il serait souhaitable d'aller plus loin, dans le cadre d'une modernisation globale des instances représentatives du personnel en prévoyant un nombre maximal de représentants au sein de cette instance.

L'ICHSCT pourrait également mieux coordonner les travaux des CHSCT locaux.



REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

La mesure sur la représentation des salariés dans les conseils d'administration a été globalement bien appliquée par les entreprises concernées.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier a prévu la participation des salariés avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise définissant sa stratégie, afin de favoriser la prise en compte de leur point de vue. Cette disposition s'applique dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

L'accord prévoyait un délai de mise en œuvre de 26 mois pour les entreprises dépourvues d'une telle représentation, sous réserve d'une approbation de l'Assemblée générale de l'entreprise concernant les modalités de mise en œuvre.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

◆ Bilan / Evaluation

Selon les premiers résultats de l'enquête sur les administrateurs salariés, réalisée dans le cadre des Premières Assises des Administrateurs Salariés, organisées le 5 mars 2015 par le Collège des Bernardins, l'Institut Français des Administrateurs, le cabinet d'avocats Pinsent Masons et Réalités du Dialogue Social, différents points sont à noter :

- Les administrateurs salariés sont plutôt des hommes (à 67%), bien implantés dans leur entreprise (ils travaillent tous en France et sont en général – à 64% - salariés

de la société tête de groupe), expérimentés (avec une ancienneté moyenne de 25 ans), et ayant exercé des fonctions syndicales (à 77%). Leur appartenance syndicale est essentiellement la CFDT (32%), la CGC (28%) et la CGT (25%).

- Ils les exercent majoritairement dans des entreprises publiques (34%) ou privatisées (29%), mais aussi dans des entreprises ayant volontairement choisi d'avoir des administrateurs salariés (11%) et dans les entreprises soumises à la loi du 14 juin 2013 (13%). Les grandes entreprises cotées représentent une part importante (environ la moitié), mais on trouve aussi des entreprises de plus petite taille peu internationalisées.
- 30% des administrateurs salariés n'ont pas reçu de formation spécifique pour exercer leur rôle. Pour ceux qui ont été formés, la durée des formations est très hétérogène, allant de quelques jours (dans la majorité des cas) à des durées nettement plus longues. C'est clairement un point sur lequel du travail reste à faire ; il existe cependant des progrès, puisque la quasi-totalité des administrateurs désignés récemment a reçu une formation.
- Le crédit d'heures moyen est de 54 heures par mois. 16% des administrateurs salariés disposent de moins de 10 heures, 27% entre 10 h et 20 heures (compris), 41% entre 21 heures et 75 heures (ou mi-temps) et 17% plus de 75 heures (ou plus qu'un mi-temps).
- Les administrateurs salariés se sentent bien intégrés dans les conseils. Bien qu'il demeure une certaine distance avec les autres administrateurs, ces derniers font preuve d'écoute ; la relation n'est pas conflictuelle. La qualité des relations est encore plus forte pour les administrateurs récemment désignés dans le cadre de la loi du 14 juin 2013. Ces bonnes relations doivent toutefois être tempérées par le fait que 65% des administrateurs salariés affirment avoir des éléments leur permettant de penser que certains sujets sensibles ont été traités "souvent" (31%) ou "très souvent ou systématiquement" (34%), hors de leur présence, dans le cadre d'un "pré-conseil", ce problème étant toutefois moins fort dans les grandes entreprises (44%), les sociétés cotées (41%) et les entreprises soumises au régime de la loi de 2013 (27%).
- Les administrateurs salariés considèrent très majoritairement (88%) avoir un impact sur le conseil d'administration, seuls 12% estimant avoir une influence "non significative" sur le conseil concernant les sujets qui leur semblent importants. Cet impact est toutefois plus souvent "peu significatif" (53%) que "assez significatif" (33%). Ce résultat doit sans doute être rapproché de la frustration de la majorité des administrateurs salariés sur les questions effectivement traitées au conseil, qui, selon eux, n'abordent pas suffisamment nombre de points importants (stratégie, questions sociales, innovation, etc.). L'influence est plus importante dans les entreprises privatisées (44% des administrateurs salariés y estimant avoir

une influence "assez significative"), dans les entreprises de 50.000 salariés ou plus (45% de réponses sur l'influence "assez significative") et, dans une moindre mesure, dans les sociétés cotées. Globalement, les administrateurs salariés considèrent toutefois que leur contribution est positive, puisqu'ils estiment à 65% que leur présence au sein des conseils améliore l'efficacité des groupes concernés.

MOBILITE INTERNE

Peu ou pas d'accords ont été signés depuis 18 mois.

La loi n'a pas fidèlement transposé l'ANI sur des points clés. Elle a créé des incertitudes juridiques qui rendent le dispositif peu attractif pour les entreprises.

Il faut modifier la loi pour reprendre les dispositions précises de l'ANI et répondre ainsi aux réalités et aux attentes des entreprises.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2013 a prévu un dispositif de mobilité interne, destiné à sécuriser la mise en œuvre de changements dans l'entreprise, se traduisant notamment par une mobilité géographique ou fonctionnelle, dès lors qu'aucune réduction d'effectifs n'est envisagée.

Cette mobilité interne doit être encadrée par accord d'entreprise, dans le cadre d'une négociation triennale, le cas échéant dans le cadre de la négociation sur la GPEC.

S'agissant de mesures d'organisations collectives inhérentes à la vie de l'entreprise, **les négociateurs ont décidé que le refus d'un salarié de se voir appliquer l'accord entraînait son licenciement pour motif personnel.**

La volonté des signataires était clairement de sortir du droit du licenciement économique les modifications de contrat de travail correspondant à des mesures de gestion, sans lien avec un projet de réduction d'effectif, en confiant aux partenaires sociaux dans l'entreprise la définition des modalités d'accompagnement.

◆ Bilan / Evaluation

La transposition législative n'a malheureusement pas respecté les dispositions de l'accord.

En cas de refus par un salarié d'un accord de mobilité interne, l'ANI avait prévu une rupture du contrat de travail de même nature que celle instaurée pour le refus d'un accord de réduction du temps de travail (loi Aubry II, article L.1222-8 du Code du travail).

La loi n'a pas repris ce régime et a prévu que le licenciement d'un salarié, dans ce cadre, devait avoir une nature économique, obéissant à la procédure des licenciements individuels, ce qui entraîne notamment deux conséquences : la **mise en œuvre de l'obligation générale de reclassement et l'accès du salarié au contrat de sécurisation professionnelle**. Seul le risque de mise en place d'un PSE en cas de refus multiples est écarté.

Cela a eu pour effet de **complexifier** considérablement le dispositif pour l'employeur (rechercher toutes les possibilités de reclassement, les proposer au salarié, avant de procéder au licenciement) et de **l'insécuriser juridiquement** (les contentieux perdus par les employeurs se jouent en majorité sur le non-respect de cette obligation de reclassement, ce qui aboutira à des situations absurdes : condamnation d'un employeur qui a licencié un salarié refusant une mobilité de Paris à Rouen, mais a oublié de lui proposer un reclassement à Bucarest...).

En raison de l'accès au CSP, le refus par le salarié du dispositif est également rendu plus attractif, notamment pour les salariés maîtrisant leur reprise d'emploi, alors même que ce dispositif n'a pas vocation à s'appliquer dans le cadre d'une réduction d'effectifs.

Le législateur a également introduit la notion de suspension des clauses du contrat de travail impactées par les modifications envisagées.

Les employeurs s'interrogent sur la contrainte que va exercer la Cour de cassation sur d'éventuels licenciements, réputés avoir une cause économique, alors que les « mesures d'organisation courantes », prévues par le texte, ne figurent pas parmi les motifs économiques admis.

On ne dispose pas de chiffres sur les accords éventuellement conclus sur ce thème. Mais on peut supposer qu'il est condamné à rester très faible au vu des incertitudes évoquées.

◆ Propositions

Il est impératif de revenir aux termes de l'ANI pour rendre le dispositif opérationnel pour les entreprises. Le refus par le salarié de voir appliquer l'accord à son contrat de travail doit ainsi déboucher, comme prévu par l'ANI, sur un **licenciement pour motif personnel**. Une telle qualification de la rupture est parfaitement compatible avec le droit conventionnel. Elle avait été utilisée pour sécuriser les accords de réduction du temps de travail au moment de la mise en place des 35h. L'article L.1222-8 du code du travail en est la traduction juridique exacte, toujours en vigueur et jamais remis en cause par la jurisprudence.

Au-delà de la qualification de la rupture, qui constitue le pivot du dispositif, il est **possible d'améliorer les règles existantes en prévoyant par exemple :**

- que la mobilité soit étendue au niveau du groupe et non à la seule entreprise ;
- que soit précisé les conséquences de la fin d'application de l'accord collectif.

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Satisfaire à l'ambition du CEP nécessite une redéfinition plus approfondie de l'offre de services des opérateurs désignés (APEC, Pole emploi, AGEFIPH, OPACIF et Missions locales) et un travail en réseau accru. Les progrès accomplis en une année ne sont pas négligeables mais de nombreux points doivent être améliorés (mise en cohérence de certains outils, meilleur articulation entre les opérateurs, meilleur maillage territorial).

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 16 de l'ANI du 11 janvier 2013 a prévu la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment ceux des TPE-PME. Cette offre de service, se déroulant en dehors de l'entreprise, propose un accompagnement **claire, lisible et de proximité** à destination des salariés, ayant pour objectif l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...);
- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir;
- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

- de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle ;

- d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

◆ Bilan

Les modalités de mise en œuvre ont été définies principalement dans le cadre du groupe quadripartite (partenaires sociaux, Etat, Conseils Régionaux) mis en place parallèlement à la négociation sur la formation professionnelle à l'automne 2013 et sur la base des recommandations de l'IGAS. La loi du 5 mars 2014 reprend ces éléments et quelques compléments contenus dans l'accord du 14 décembre 2013.

Le fruit des travaux du groupe quadripartite a été publié par arrêté La loi du 5 mars 2014 a également désigné 5 réseaux nationaux, chargés de la mise en œuvre du CEP (APEC, OPACIF, Pole Emploi, AGEFIPH et missions locales). Des opérateurs régionaux, déterminés par le CREFOP, et respectant le cahier des charges peuvent compléter la liste des opérateurs, notamment pour assurer un meilleur maillage du territoire.

De fait, à ce stade, les 5 opérateurs :

- ont redéfini leur offre de services en matière d'accompagnement ;
- ont formé leurs conseillers...

sans que l'on puisse déterminer la portée opérationnelle de ces changements. Sans conteste, les OPACIF se sont collectivement emparés de cette évolution, certains, dans le hors champ revisitant considérablement leur approche en matière d'accueil et de conseil en l'enrichissant de façon significative. Parmi les cas à mentionner, ceux du FONGECIF IDF et du FAFTT...

Parmi les évolutions, le CEP a renforcé la nécessité de redéfinir les objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences. Un groupe de travail rendra ses conclusions fin avril 2015.

Parmi les points à améliorer ou clarifier :

- l'articulation entre le niveau 1 du CEP (sur l'accueil et l'information), tel que défini dans le cahier des charges précités et les Service Public régional d'Orientation (SPRO) ;

- la capacité des opérateurs à satisfaire au niveau 3 (capacité à traiter du montage financier d'éventuels dossiers formation, quel que soit le financeur appelé) du même cahier des charges ;
- la cohérence des outils utilisés par les différents opérateurs qui pose, entre autre, la question de la professionnalisation des conseillers.

A noter, le rapprochement, dans plusieurs régions, des réseaux « paritaires » : FONGECIF, APEC et AGEFIPH.

ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'ANI a créé les accords de maintien dans l'emploi mais a limité leur recours aux situations de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par les entreprises.

La transposition législative a considérablement alourdi la réglementation entourant le dispositif et insécurisé sa mise en œuvre par les entreprises.

Le résultat est sans appel : près de deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, on dénombre à peine 5 accords de maintien de l'emploi.

C'est un échec qui tient à trois causes principales : excès d'encadrement par le législateur, absence de traitement de la question du refus du salarié, impossibilité de recourir à ce dispositif pour augmenter le temps de travail et doper la compétitivité des entreprises.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

Les accords de maintien de l'emploi ont été instaurés par l'article 18 de l'ANI du 11 janvier 2013.

Destinés à aider l'entreprise à faire face à une situation économique difficile, ils permettent, sur la base d'un diagnostic réalisé en commun avec les organisations syndicales, de modifier des paramètres tels que la durée du travail ou la rémunération, pendant une durée limitée.

Le dispositif est très encadré, que ce soit par une procédure minutieuse, une condition de signature majoritaire ou par des garanties apportées aux salariés en cas de non-respect de l'accord ou de retour à meilleure fortune.

Une fois conclus, ces accords s'imposent à tous les salariés qui, s'ils refusent de s'y soumettre, s'exposent à un licenciement. Ce dernier, s'il a une nature économique, obéit à la procédure de licenciement individuel, quel que soit le nombre de salariés concernés, et trouve sa justification dans l'accord. C'est l'accord qui détermine les mesures d'accompagnement des salariés concernés.

De tels accords existaient déjà, de fait, mais sans cadre juridique, et avec le risque de devoir mettre en place un PSE en cas de refus de plus de 10 salariés.

◆ Bilan / Evaluation

Un peu moins de 10 accords ont été signés depuis trois ans (Behr, Walor, Aérotech par exemple).

Ce dispositif, qui est l'aboutissement de la négociation initiée sur les accords compétitivité emploi, représente une **innovation très importante** dans notre paysage juridique, puisqu'il inscrit, dans le Code du travail, la possibilité de modifier des paramètres en principe intangibles, pour permettre à une entreprise de passer un cap difficile.

La compétitivité des entreprises est enfin reconnue comme un élément essentiel à la création et au maintien des emplois.

L'intérêt de la collectivité de travail est placé au-dessus des intérêts individuels de chaque salarié, puisque l'accord, négocié et signé par des organisations majoritaires, va s'imposer aux salariés, et entraîner la suspension des clauses contractuelles contraires.

Les salariés conservent néanmoins un droit de refus, qui entraîne leur licenciement.

Néanmoins, le dispositif de maintien de l'emploi a été tué dans l'œuf par les contraintes qui l'entourent :

- l'obligation de constater de graves difficultés conjoncturelles pour les mettre en œuvre est en soi un frein à leur développement, de même que leur durée limitée à deux ans ;
- la transposition législative a également apporté un élément d'incertitude sur les conséquences du refus d'un ou plusieurs salariés de se voir appliquer l'accord. L'ANI prévoyait que le licenciement consécutif à ce refus avait une nature économique, et était justifié par la conclusion de l'accord. La loi n'a pas repris

cet élément **et introduit donc un élément d'incertitude juridique fort sur la justification du licenciement**, en cas de contentieux.

On constate que, dans le même temps, des accords d'entreprise continuent d'être conclus, en dehors du cadre juridique contraint des accords de maintien de l'emploi, mais dans le même esprit. Ils sont la preuve que plus de souplesse ne nuit pas au dialogue social et aux engagements réciproques qui peuvent être pris.

◆ Propositions

Pour donner aux accords de maintien dans l'emploi leur plein effet, il est nécessaire de procéder à **deux évolutions législatives** :

- **supprimer la condition de graves difficultés conjoncturelles** : cela permettrait de développer les accords de compétitivité dits offensifs pour permettre à des entreprises de dynamiser leur compétitivité afin de conquérir de nouveaux marchés, notamment à l'international ;
- **requalifier la nature de la rupture du contrat de travail résultant du refus du salarié des dispositions de l'accord**. La nature économique du licenciement est incompatible avec la réussite du dispositif. **Il est nécessaire de sécuriser cette rupture, comme cela avait été fait pour les accords de réduction du temps de travail en 2000**. L'article L. 1222-8 du code du travail pourrait tout à fait trouver à s'appliquer dans le cas des accords de compétitivité-emploi.

ACTIVITE PARTIELLE

L'ANI a réformé en profondeur les règles du chômage partiel pour en faire un dispositif simple et attractif, notamment pour les TPE/PME, qui représentent près de 90% des bénéficiaires.

Les nouvelles modalités d'activité partielle sont plébiscitées par les entreprises, avec un élargissement des secteurs d'activité concernés et plus de 7000 emplois sauvés grâce aux nouvelles règles posées par l'ANI.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 11 de la loi du 14 juin 2013, découlant de l'article 19 de l'ANI du 11 janvier 2013, avait pour objectif de mettre en place un dispositif d'activité partielle unique et simplifié, permettant aux entreprises, et surtout aux PME, d'être aidées financièrement dans les phases de conjoncture économique difficile. La nouvelle réglementation simple et incitative est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

Ce nouveau dispositif est simple et incitatif :

- l'employeur peut prendre connaissance du montant global de l'aide financière dont il peut bénéficier grâce au simulateur du ministère du travail disponible sur internet à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/> ;
- il dépose ensuite une autorisation administrative auprès de la Direccte. Le formulaire d'autorisation a été fortement simplifié, par exemple sur le calcul de l'horaire de travail moyen ;
- l'administration répond en 15 jours, l'absence de réponse sous ce délai valant autorisation ;
- l'employeur bénéficie d'un crédit de chômage partiel de 1000 heures par salarié sur une période de 6 mois, sans contrepartie ;
- si l'employeur souhaite prolonger au-delà de 6 mois, il peut négocier un accord avec les IRP ou passer une convention avec la Direccte pour définir des

contreparties, parmi lesquelles, en fonction de la situation de l'entreprise, figurent l'accès à la formation, la GPEC ou le maintien dans l'emploi.

Il s'agit donc d'un progrès considérable pour les TPE et PME qui pourront désormais accéder facilement au dispositif et bénéficier d'un soutien financier pour pallier les fluctuations conjoncturelles d'activité et ainsi passer les caps difficiles.

◆ Bilan / Evaluation

L'ANI puis la concertation avec les services de l'Etat ont permis de mettre en place **un régime d'activité partielle réactif et attractif**. A situation économique égale, **les entreprises font ainsi davantage appel au dispositif : + 16.7% d'entreprises bénéficiaires entre le 1^{er} janvier 2013 et le 30 mai 2014, + 74,5% d'heures autorisées** au 2nd semestre 2013.

On peut ainsi estimer que la réforme **a sauvé plus de 7000 emplois** au 2nd semestre 2013 :

- Les **nouvelles modalités d'activité partielle sont plébiscitées par les entreprises**. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau dispositif le 1^{er} juillet 2013 :
 - + 1.3% d'autorisations de recours (22 000 autorisations accordées entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 mai 2014),
 - + 20.2% d'heures autorisées (94.5 millions du 1^{er} juillet 2013 au 30 mai 2014),
 - + 18.7% de durée prévisionnelle de recours.
- Les **TPE/PME recourent massivement au dispositif** : les moins de 50 salariés représentent 89.3% des entreprises bénéficiaires des autorisations de recours accordées entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 mai 2014.
- **Un élargissement des secteurs d'activité concernés** : tous les secteurs d'activité se sont appropriés ce nouveau dispositif :
 - l'industrie est la principale utilisatrice (avec une baisse significative de l'industrie manufacturière même si elle concentre toujours la plus forte part des heures autorisées),
 - le tertiaire augmente sa participation au dispositif ainsi renouvelé.

◆ Propositions

Une simple clarification législative sur le décompte du nombre d'heures éligibles à l'activité partielle devrait permettre de revenir aux principes de l'ANI et de la loi selon lequel toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail peut être indemnisée.

LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Les principes de la refonte des règles des licenciements collectifs ont été posés par l'ANI.

Le travail précis et rigoureux de transposition technique par le Gouvernement a permis de donner à ces principes leur plein effet.

Les nouvelles règles des PSE ont atteint leur objectif au-delà du succès escompté : des délais prévisibles et des règles sécurisées pour les entreprises et davantage de droits pour les salariés, négociés et garantis par un accord dans deux tiers des cas.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

La procédure des licenciements collectifs a été profondément réformée par l'article 20 de l'ANI du 11 janvier 2013 et par l'article 13 de la loi du 14 juin 2013.

Deux procédures s'offrent aux employeurs pour mettre en place un PSE : négocier un accord avec les organisations syndicales représentatives ou élaborer un acte unilatéral.

Dans le premier cas, l'accord est soumis à validation de la Direccte ; dans le second, il est soumis à homologation. Les Direccte sont très impliquées dans tout le processus d'élaboration du PSE.

Pour autant, ce n'est pas le retour de l'autorisation administrative, l'administration n'ayant pas à se prononcer sur le bien-fondé du motif économique à l'origine des licenciements.

La mise en avant de la négociation du PSE et le pouvoir d'homologation et de validation de l'administration ont très rapidement été intégrés par les entreprises et leurs interlocuteurs, élus et syndicaux.

L'**encadrement de cette procédure dans des délais préfix a par ailleurs fait disparaître un des éléments d'incertitude** qui caractérisait la mise en place d'un PSE.

◆ Bilan / Evaluation

Les nouvelles règles sont un **succès incontestable** : si elles n'ont pas diminué le nombre de PSE (ce n'était pas leur objet), elles favorisent clairement la négociation, ce qui permet **d'améliorer les droits** des salariés et de **sécuriser juridiquement** les entreprises :

- 1150 plans de sauvegarde de l'emploi ont été initiés entre le 1^{er} juillet 2013 et le 31 décembre 2014, dont 30% en procédure collective (redressement ou liquidation judiciaire) ;
- 975 décisions ont été prises par les Direccte au cours de 18 premiers mois de mise en œuvre des nouvelles procédures de licenciement économiques ;
- hors redressements ou liquidations judiciaires où les délais sont contraints, les accords collectifs sont majoritaires :
 - 61% de décisions favorables portent sur des accords globaux ou partiels,
 - 39% portent sur des documents unilatéraux ;
- les recours judiciaires contre les décisions des Direccte sont limités :
 - 8% des PSE instruits ont fait l'objet d'un recours devant le tribunal administratif (contre 30% avant la réforme),
 - Pour les PSE, mis en œuvre par la voie de l'accord majoritaire, ce taux de recours est de 5%.

Le travail de transposition législative du Gouvernement et du Parlement, qui a précisé les dispositions de l'ANI, ainsi que la mobilisation des services de l'Etat, contribuent largement au **succès de la mesure**.

Un **élément supplémentaire de simplification et de sécurisation** a été apporté avec la dématérialisation des échanges entre l'entreprise et l'administration, grâce à un site internet dédié.

CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Un dispositif expérimental intéressant pour les branches concernées qui mériterait d'être généralisé à l'ensemble de l'économie.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2013

L'article 22 de l'accord national interprofessionnel a permis l'ouverture, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2014, du recours direct au contrat de travail intermittent dans les entreprises de moins de 50 salariés de certains secteurs.

L'expérimentation du recours direct sera ouverte dans les entreprises de moins de 50 salariés, relevant d'un des trois secteurs d'activité définis ci-après et qui seront définies par un arrêté ministériel : dans les secteurs de *l'industrie du chocolat, les organismes de formation à l'exception des formateurs en langues étrangères et le commerce des articles de sport et de loisirs.*

Ces entreprises pourront directement recourir à ce type de contrat après information des délégués du personnel. Afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, le contrat de travail devra prévoir une clause relative à la possibilité de «lissage» de la rémunération tout au long de l'année.

Les autres dispositions légales relatives au travail intermittent s'appliquent à ce contrat (articles L.3123-33 à L.3123-36 du Code du travail et R.261-3-1 sur les pénalités). Le contrat fixe notamment la durée annuelle minimale de travail du salarié qui ne peut être dépassée de plus d'un tiers sans son accord.

◆ Bilan / Evaluation

L'expérimentation autorisée est **restreinte à 3 branches** d'activité dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ce contrat est **très apprécié et utilisé dans les organismes de formation**, notamment, même si certains salariés préfèrent toujours être en CDD de façon récurrente pour bénéficier de l'assurance chômage entre deux contrats, plutôt que d'avoir un CDI sécurisé sur l'année. Cette branche souhaite que soit repoussé le terme de

l'expérimentation fixé à 18 mois (et non trois ans comme le prévoyait l'ANI) car le fait que les contrats soient conclus en septembre ne permettra en fait qu'un an d'expérimentation.

Dans la branche du commerce des articles de sport, **les entreprises saisonnières intéressées ont hésité à se lancer pour deux raisons :**

- **la brièveté de l'expérimentation prévue**, craignant ainsi une remise en cause ultérieure de ces contrats et,
- le refus des salariés préférant le statut de saisonniers leur ouvrant droit aux indemnités de chômage contrairement au CDI intermittent.

Un bilan-évaluation a été remis au Cabinet Rebsamen fin décembre 2014, il n'existe pas de vision consolidée à ce stade et pas de retours du cabinet.

La fédération de la formation professionnelle a réalisé une enquête auprès de ses adhérents :

- Le contrat de travail intermittent fonctionne bien et est un contrat adapté aux organismes de formation (OF) surtout pour les nouveaux embauchés.
- Il a été ouvert à divers emplois et pas seulement à des formateurs.
- Les salariés en contrat de travail intermittent semblent satisfaits et les employeurs aussi.
- Les difficultés rencontrées sont liées à la courte durée d'expérimentation
- les organismes de formation de plus de 50 salariés ont tenté de négocier un accord d'entreprise sur le CDI et c'est un échec patent : l'expérimentation fructueuse ouverte aux TPE n'a donc pas permis d'ouvrir une dynamique sur les entreprises de plus de 50 salariés alors que les entreprises de plus de 50 salariés ont les mêmes caractéristiques d'organisation, les mêmes emplois, etc...

◆ Propositions

Au vu de l'intérêt des branches concernées par le dispositif, il conviendrait de l'élargir à l'ensemble des entreprises, c'est-à-dire de supprimer le cantonnement sectoriel et le seuil de 50 salariés.

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail

ANI JEUNES

Suite à l'ANI de 2008, quatre accords ont été signés en 2011 afin de tenter de répondre aux problématiques des jeunes sur le marché du travail.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2008

L'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et afin de faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI, et de leur permettre une insertion durable, les partenaires sociaux ont défini différentes missions à mener concernant :

- Les stages ;
- L'embauche des jeunes ;
- Un accompagnement spécifique des jeunes à l'issue d'un contrat de travail ;
- L'accès au logement, aux transports et à la restauration.

◆ Bilan

Suite à cet accord, la négociation sur l'emploi des jeunes a été inscrite à l'agenda social de 2011 afin de « convenir rapidement de mesures concrètes destinées à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail en mobilisant, notamment les moyens paritaires existants » et sans créer de charges nouvelles pour les entreprises.

4 accords ont été signés en 2011, visant à accompagner de façon renforcée les jeunes dans leur accès à l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, dont les principales mesures sont les suivantes :

- La mise en place d'un accompagnement individuel renforcé pour 90 000 jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi :
 - 20 000 jeunes décrocheurs, qui seront accompagnés par les missions locales,
 - 20 000 jeunes ayant un diplôme ou une qualification et rencontrant des difficultés récurrentes d'accès à l'emploi. Ils seront accompagnés par Pôle Emploi qui pourra faire appel à des opérateurs privés de placement,

- 50 000 jeunes ayant intégré l'enseignement supérieur, (25 000 par an en 2011 et 2012) qui seront accompagnés par l'APEC (ou des opérateurs privés, après appel d'offres).
- le financement des actions d'accompagnement est assuré par le redéploiement de 100 millions d'euros :
 - 60 millions d'euros sur le reliquat 2010 du fonds de péréquation du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels,
 - 40 millions d'euros sur les réserves de l'APEC.
- 30 000 préparations opérationnelles à l'emploi et actions de formation préalables au recrutement, prescrites par Pôle Emploi, en 2011 et 2012, seront réservées à des jeunes de moins de 30 ans ayant des difficultés d'accès à l'emploi, ainsi que 20 000 actions de formation consacrées à la lutte contre l'illettrisme en 2011 et au développement d'un socle de compétences minimales.
- Les conditions d'accès au CIF-CDD sont assouplies pour les jeunes de moins de 26 ans ayant multiplié les contrats courts.

L'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi, dont les principales mesures sont les suivantes :

- l'identification par les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés, avec le concours des CIL, des besoins les plus urgents en matière de logement des jeunes ;
- le financement par Action Logement de la production de 15 000 logements supplémentaires par an pour les jeunes ;
- l'attribution de 8 000 logements supplémentaires par an pour les jeunes ;
- le développement de la garantie des risques locatifs ;
- un meilleur accès des jeunes aux aides d'Action logement (50% des aides seront réservés aux jeunes de moins de 30 ans) ;
- un dispositif permettant de sécuriser la colocation ;
- la mise en place d'un dispositif d'information sur le logement, destiné aux jeunes.

L'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, dont les principales mesures sont les suivantes :

- Le développement du nombre de jeunes en contrat en alternance en s'appuyant sur la capacité d'impulsion des branches professionnelles ;
 - la réalisation, par chaque branche professionnelle, d'un bilan chiffré des contrats en alternance conclus dans les entreprises de leur branche avant le 31 décembre 2011 ;

- la possibilité, au niveau de la branche professionnelle, de négocier un accord collectif, fixant un objectif chiffré annuel de progression des contrats en alternance, de 10% minimum par rapport à l'année précédente. Ce pourcentage n'est pas applicable aux branches dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage atteint au moins 4%. Un tel accord de branche permettrait d'exonérer les entreprises de 250 salariés et plus de la majoration de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230H du Code général des impôts modifié par le projet de loi rectificatif de finances pour 2011.
- Et un meilleur encadrement des stages :
 - limitation à 6 mois au total par année scolaire ou universitaire la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise, à l'exception des stages dits de césure ;
 - information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, une fois par trimestre du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise et de leurs caractéristiques ;
 - accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou aux œuvres sociales de l'entreprise ;
 - prise en compte de la période de stage, en cas d'embauche, pour l'ouverture et le calcul de certains droits liés à l'ancienneté, et la durée de la période d'essai.

Enfin, **l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi**, visant à mieux accueillir le jeune lorsqu'il est embauché dans l'entreprise, dont les principales mesures concernent :

- la mise en place d'un parcours d'entrée pour ces jeunes, afin qu'ils puissent bénéficier très rapidement des informations indispensables à leur bonne intégration ;
- la possibilité de nommer un salarié référent ;
- la transmission par l'entreprise, d'un livret d'accueil au jeune embauché ;
- la mise en place obligatoire d'un tutorat pour tout contrat de professionnalisation ;
- une aide financière exceptionnelle pour aider les jeunes actifs à faire face aux différents frais (de restauration, de transport, etc.) auxquels ils peuvent être confrontés avant de percevoir leur premier salaire.

◆ Evaluation

Une délibération sur l'emploi des jeunes, prévue par l'Agenda social 2015, doit s'ouvrir au printemps 2015 et aura notamment pour objectif de tirer les conséquences des bilans des ANI « Jeunes » et d'adapter les mesures face au contexte actuel.

Toutefois, le rapport GESTE a rendu les conclusions suivantes fin 2013 sur l'accord du 7 avril 2011 :

« Les moyens affectés par les partenaires sociaux à l'ANI Jeunes dans son volet accompagnement renforcé, a facilité l'insertion dans l'emploi durable (et dans les autres formes d'emploi ou de formation qualifiante) des **41.300 jeunes** (28.500 pour Pôle emploi et 22800 pour les Missions locales) qui en ont bénéficié en 2012.

Comme tout nouveau dispositif, l'ANI Jeunes a nécessité une adaptation des organisations et un « calage » des règles d'application ; l'irrégularité de sa montée en charge et son caractère non pérenne n'ont pas toujours facilité son appropriation. Il est vrai aussi que l'ANI Jeunes est un dispositif de plus alors que les deux réseaux souhaitent une simplification et une application de règles cohérentes et pérennes.

Néanmoins les responsables, comme les professionnels ou les bénéficiaires interrogés portent un **regard positif** sur le dispositif.

Les deux réseaux ont pu sensiblement augmenter la fréquence de leurs actions auprès de ces publics et au premier chef celle des entretiens individuels. **Leur régularité et leur fréquence élevée** (plus élevée que pour d'autres accompagnements renforcés comparables) **semblent être le facteur clé de succès** de ces accompagnements et c'est également l'avis de la grande majorité des bénéficiaires.

Les taux d'accès à l'emploi durable sont de 5 à 10 points plus élevés que pour d'autres dispositifs comparables, ce qui témoigne de l'importance de l'effort, en réponse aux moyens supplémentaires alloués.

Le ciblage sur ces publics a également contribué à réduire certaines des inégalités d'accès à l'emploi des jeunes. »

Certains éléments de bilan de l'ANI du 29 avril 2011 sur le logement des jeunes sont connus :

- Courant 2014, en relation avec l'UESL, les partenaires sociaux ont mis en place des **Comités Territoriaux de Bassins d'Emploi** (CTBE) dans chaque aire métropolitaine de notre pays ; instances paritaires pilotés par l'UESL ayant pour objectif **d'évaluer le plus finement possible les besoins en logement dans les principaux bassins d'emploi**, en lien étroit avec les collectivités territoriales, puis d'établir des programmes pluriannuels d'adaptation de l'offre de logements, financés par les CIL. Conformément à l'ANI du 29 avril 2011, les **jeunes figurent parmi les publics prioritaires**. A compter de 2015, les CTBE seront étendus à l'ensemble des grandes aires urbaines identifiées par l'INSEE.
- Sensibilisation des entreprises, via les équipes commerciales des comités interprofessionnels du logement (CIL) afin **de donner une priorité aux jeunes actifs dans l'octroi des réservations locatives**.
- **L'engagement de 15 000 logements/hébergements supplémentaires par an sur 3 ans a été rempli** : 11 000 logements/hébergements supplémentaires accessibles

aux jeunes ont été produits en 2012, puis 16 000 en en 2013. Les réalisations 2014 ne sont pas encore connues.

- **L'accroissement du nombre d'attributions annuelles de logements dans le parc existant de 8000 unités a été partiellement rempli** : 3500 unités sur la période 2012/2013, les réalisations de 2014 n'étant pas encore connues.
- Sur la période triennale 2012/2014, près de 1 400 000 salariés ont bénéficié des aides financières proposées par Action Logement afin de faciliter l'accès au parc locatif (HLM et privé), y compris la GRL, ainsi qu'à favoriser la mobilité professionnelle. Parmi ces actifs, **53% étaient âgés de moins de 30 ans**.
- Différentes expérimentations en matière de colocation sont en cours. Sur la période 2012/2014, les CIL ont investi 159 M€ dans la production de logements destinés à la colocation (dont plus de 100 M€ au titre de l'année 2014). En septembre 2014, l'UESL a conclu un partenariat avec le site « Appartager.com » pour faciliter la mise en location de logements existants à de jeunes salariés.

Enfin, concernant le **développement de la Garantie des Risques Locatifs**, plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- Courant 2011, les représentants d'Action Logement, de la FFSA et de l'Etat se sont rencontrés à plusieurs reprises afin de simplifier le cahier des charges de la Garantie des Risques Locatifs (GRL) pour en développer la diffusion. Cependant, suite à l'élection présidentielle de 2012, le gouvernement a procédé à une évaluation excessivement négative du produit afin d'y substituer une Garantie Universelle des Loyers (GUL) promue par Cécile Duflot et l'aile gauche de la majorité. Cette annonce a « tué » la GRL.
- La GUL, disposition-phare de la loi sur le logement et l'urbanisme (loi ALUR), ayant été jugée après coup potentiellement coûteuse pour les finances publiques, au cours du second semestre 2014, l'Etat a finalement demandé à Action Logement de mettre au point un nouveau produit visant à garantir les loyers des jeunes actifs âgés de moins de 30 ans entrant dans le parc locatif privé.
- Ce travail est en cours de réalisation en vue d'une mise en service de la garantie au 1^{er} janvier 2016 (date initialement prévue pour la GUL). Ce nouveau produit de sécurisation qui ne reposera plus sur un socle assurantiel sera gratuit tant pour le bailleur que le locataire. Il sera également accessible aux salariés de plus de 30 ans en double mobilité résidentielle et professionnelle, sous contrat de travail précaire (CDD, intérim, CDI non confirmé).
- Quoi qu'il en soit, au cours de la période triennale 2012/2014, 270 462 salariés ont bénéficié de la GRL, parmi lesquels 47% de jeunes actifs de moins de 30 ans.

PERIODE D'ESSAI

L'ANI a simplifié et sécurisé les périodes d'essai par la mise en place d'une période d'essai unifiée, interprofessionnelle et catégorielle.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2008

L'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a instauré une période d'essai interprofessionnelle dont la durée, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application du présent accord et prévoyant des durées supérieures, est comprise pour :

- les ouvriers et les employés, entre 1 et 2 mois maximum ;
- les agents de maîtrise et les techniciens, entre 2 et 3 mois maximum ;
- les cadres, entre 3 et 4 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois par un accord de branche étendu qui fixe les conditions et les durées de renouvellement, sans que ces durées, renouvellement compris, ne puissent, respectivement, dépasser 4, 6 et 8 mois.

Un délai de prévenance est également prévu par l'accord.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la fixation de périodes d'essai plus courtes dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

◆ Bilan / Evaluation

Conformément au dispositif prévu par l'accord, pour la première fois, **une période d'essai interprofessionnelle a été mise en place** dans le Code du Travail qui en a fixé la durée maximale :

- ouvriers et employés : 2 mois,
- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois,
- cadres : 4 mois.

Des dérogations ont été prévues puisque :

- les durées plus longues fixées par des conventions collectives de branche conclues avant la loi continuent de s'appliquer,
- les durées plus courtes peuvent être prévues par des conventions collectives de branche conclues après l'entrée en vigueur de la loi.

La loi précise enfin que la période d'essai peut être **renouvelée une fois** si un accord de branche étendu le prévoit et fixe la durée et les conditions du renouvellement.

Un **délai de prévenance est prévu**, qui peut aller jusqu'à 1 mois après 3 mois de présence. Après quelques incertitudes sur l'articulation entre ce délai de prévenance et la durée de la période de d'essai, la jurisprudence a finalement sécurisé le dispositif, en précisant que le non-respect du délai de prévenance à l'intérieur de la période d'essai n'entraînait pas de requalification de la rupture en licenciement, et se résolvait en dommages et intérêts.

Depuis le 1^{er} juillet 2009, les dispositions légales se substituent aux dispositions conventionnelles prévoyant des durées plus courtes. Pour les embauches postérieures, les entreprises doivent donc appliquer les durées légales puisque les durées conventionnelles plus courtes sont caduques.

AMELIORATION DES GARANTIES INDIVIDUELLES

DES SALARIES

Différents articles de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 avaient pour objectif la mise en place de dispositifs visant à une amélioration des garanties individuelles des salariés et la sécurisation juridique les entreprises.

La plupart de ces articles n'ont pas trouvé de traduction législative.

◆ Indemnisation du licenciement

L'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoyait que « les parties signataires conviennent de travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ». Ce même article prévoit également que de la même manière « il convient en particulier d'examiner les moyens conduisant le juge à rechercher la cause du licenciement en cas d'insuffisance dans l'énonciation des motifs et à statuer sur son caractère réel et sérieux ». Par ailleurs, la durée d'ancienneté dans l'entreprise pour prétendre à l'indemnité de licenciement est ramenée à une année (au lieu de deux). Le principe d'une différence de montant des indemnités entre licenciement personnel et licenciement économique est supprimé. Un décret fixera ce montant unique au double de l'indemnité légale de licenciement actuellement en vigueur. **La loi a rappelé que tout licenciement, quel qu'en soit le motif, doit être motivé dans les conditions prévues par le code du travail, et justifié par une cause réelle et sérieuse.**

◆ Rupture pour inaptitude physique à l'emploi

L'article 13 de l'accord prévoyait qu'en cas de rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités de rupture dues aux salariés pouvaient être prises en charge soit par l'entreprise soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs.

L'article 7 de la loi a créé un article L.1226-4-1 dans le Code du travail, qui stipule « en cas de licenciement prononcé pour inaptitude physique à l'emploi d'origine non professionnelle, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation ».

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue par l'article L. 3253-14 du Code du travail, l'AGS.

Bilan / Evaluation

L'AGS a donc étudié les modalités de la mise en place de ce fonds afin d'en préciser la gestion. Cette étude a soulevé des nombreuses difficultés de mise en œuvre, découlant des bases retenues par les partenaires sociaux puis le législateur.

Compte tenu, d'un coût très élevé d'un régime obligatoire, l'AGS s'est orienté vers la mise en place **d'un régime facultatif**, plus facile à faire accepter mais d'une gestion beaucoup plus complexe. Les préconisations à ce stade, font état du besoin de mettre en place une nouvelle cotisation sur les entreprises d'un niveau d'au moins 0,18 % de la masse salariale...

Le contexte actuel et les difficultés rencontrées par les entreprises n'incitent pas à aller dans ce sens.

De plus, **la rédaction dans la loi de l'article instituant ce fonds est très insécurisant pour les entreprises**. Afin d'écartier un maximum de risques, **l'AGS demande aux organisations signataires de l'ANI de se revoir afin de fixer plusieurs critères** :

- Un seuil minimal (effectif salarié) pour les entreprises susceptibles d'adhérer au Fonds de mutualisation de manière facultative ;
- La définition de la nature des indemnités de rupture dont le versement serait garanti par le Fonds de mutualisation, qui n'est pas défini à ce stade ;
- les conditions d'ouverture de droits aux entreprises adhérentes (durée d'affiliation – limitation des plafonds de garantie – délais de carence...) ;
- ou encore la procédure de versement des indemnités de rupture.

Compte tenu de ces éléments d'appréciation, il appartient aujourd'hui aux signataires de l'accord du 11 janvier 2008 de se réunir à cet effet.

De plus, le véritable problème est posé par le doublement de l'indemnité de rupture en cas d'inaptitude professionnelle AT-MP.

Pour mémoire, l'article 11 de l'ANI de 2008 avait prévu l'instauration d'une « indemnité de rupture interprofessionnelle unique » dont le montant ne pouvait être inférieur à 1/5^{ème} de mois par année de présence, ce qui correspondait à l'époque au barème strictement légal des indemnités versées en cas d'inaptitude physique ou de licenciement économique (hors loi de mensualisation).

En effet, dans ces deux cas, le barème légal était doublé. Le but était d'aligner (par le haut) toutes les indemnités de rupture sur le même montant.

Or, du fait d'une mauvaise transposition (décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008), le barème légal (y compris loi de mensualisation) a bien été doublé **mais le doublement en cas d'inaptitude physique (art L 1226-14) n'a pas été supprimé**. Il en résulte que l'indemnité en cas d'inaptitude AT s'est trouvée quadruplée par rapport au barème strictement légal.

Ce « **doublement du doublement** » est tout-à-fait injustifié et conduit à verser, pour donner quelques exemples :

- Plus de 17 mois de salaire à un salarié ayant 30 ans d'ancienneté (8,66 mois en cas de licenciement pour un autre motif),
- 20,66 mois pour un salarié ayant 35 ans d'ancienneté (10,33 pour un autre motif).

Ces montants sont incompréhensibles pour les entreprises, particulièrement bien entendu pour les PME/TPE. Ces cas ne sont pas rares. A titre d'information, les indemnités conventionnelles sont très souvent **plafonnées** (ETAM et cadres dans notre secteur : à **10** ou **15** mois), ce qui n'est pas le cas pour la légale.

Il faudrait selon nous poser la question du retour à un alignement des indemnités sur le barème légal « normal ».

◆ Indemnisation de la maladie

L'article 5 de l'accord prévoyait que la condition d'ancienneté de 3 ans pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 était ramenée à 1 an.

L'article 3 de la loi du 25 juin 2008 a ramené la condition d'ancienneté, pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire légale des absences pour maladie, de 3 à 1 an (art. L.1226-1 du Code du travail).

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

La dynamique des accords GPEC a bien été enclenchée par l'ANI de 2008.

Les grands secteurs de l'économie française sont aujourd'hui couverts par un accord.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2008

Attachés à la dynamique de la GPEC, et soucieux de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont inscrit, dans l'article 9 de l'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, le principe d'une négociation interprofessionnelle sur ce sujet, dans un délai de 6 mois.

« Une négociation interprofessionnelle déclinera, dans les 6 mois de l'entrée en application du présent accord, l'ensemble des principes [...] à la lumière des enseignements et des bonnes pratiques tirés des accords de GPEC déjà conclus. Elle précisera notamment les conditions dans lesquelles les signataires du présent accord s'appuieront sur les travaux des COPIRE et des CPNE en la matière. »

Le 2 juillet 2008 s'est ouverte une négociation sur la GPEC, conclue par un **accord le 14 novembre 2008**, ayant pour objet la mise en œuvre d'un des éléments de sécurisation des parcours professionnels prévu par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

◆ Bilan / Evaluation

Un bilan réalisé en 2014 fait état de l'existence de **61 accords de branches (intégrés ou non dans une démarche plus large), dont 58 signés après 2008**. L'ANI et la loi de 2008 ont donc bien enclenché une dynamique. Ces accords couvrent de nombreux grands secteurs professionnels : BTP, pharmacie, presse, chimie, métallurgie, industrie agro-alimentaire, commerce, banque, télécommunications.

Ces accords se structurent autour de quatre grands items :

- **Diagnostics métiers/compétences** (43% des accords) ;
- **Sécurisation des parcours professionnels** :
 - Entretien professionnel /bilan de compétences (50% des accords),
 - Mobilité professionnelle (36% des accords, surtout mobilité interne) ;
- **Mobilisation des outils de la formation professionnelle** :
 - DIF/VAE (50% des accords),
 - POE (9% des accords),
 - CQP / CQPI (36% des accords) ;
- **Gestion des âges** : plus de 66% des accords (entretien de 2^e partie de carrière/tutorat).

Dans la négociation d'entreprise, 3000 des 5000 entreprises ayant engagé des négociations sur le thème entre 2005 et 2011, ont signé des accords.

Entre 2010 et 2012, 1895 accords ont été signés :

- 58% dans les services,
- 33% dans le secteur industriel,
- 8% dans la construction,
- 2% dans le secteur agricole.

Un ralentissement est observé, après une hausse due à des renouvellements d'accords.

Les 4 grands thèmes abordés dans la négociation d'entreprise sont l'évolution des métiers, la formation (VAE), la mobilité et la gestion des âges.

A noter, que depuis 2008, environ 300 projets de GPEC territoriale ont été répertoriés. Les ¾ des actions de GPEC-T relèvent de territoires infra-départementaux (bassins d'emploi, intercommunalité).

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Mode de rupture du contrat pacifié, sécurisé juridiquement et préservant les droits des salariés. La rupture conventionnelle a connu un succès immédiat qui ne s'est jamais démenti.

◆ Rappel de la mesure prévue dans l'ANI du 11 janvier 2008

La rupture conventionnelle a été conçue par les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elle a été transposée par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, et codifiée aux articles L.1237-11 et suivants du Code du travail.

La rupture conventionnelle a permis de moderniser le marché du travail et la relation salarié-employeur en instaurant une « **flexisécurité** » à la française.

La rupture conventionnelle constitue un nouveau mode de rupture du contrat exclusif du licenciement et de la démission. L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie : date de fin du contrat, montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle. Cette rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Le processus prévu garantit la liberté de consentement du salarié : au moins un entretien, la possibilité de se faire assister, et surtout un délai de rétractation.

L'homologation de la rupture par l'administration ne peut être remise en cause qu'en cas de vice du consentement, contournement d'une protection légale, erreur dans le montant de l'indemnité ou non-respect des délais. Un bloc de compétence a été attribué au conseil de prud'hommes.

Les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle, bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun, dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par l'autorité administrative compétente.

◆ Evaluation

Le dispositif de rupture conventionnelle répond clairement à une demande, pour encadrer toutes les ruptures de contrats souhaitées par les deux parties, et supprime pour cela la nécessité d'en imputer l'initiative à l'une ou l'autre, avec les risques d'insécurité juridique que cela peut entraîner.

L'objectif recherché par les partenaires sociaux est donc atteint, à savoir mettre en place un mode de rupture du contrat dénué de conflictualité, et protégeant les intérêts de chaque partie.

Il repose sur un processus simple, sans formalisme requis, souvent source de contentieux.

Les recours contentieux sont très rares au regard du volume de ruptures conventionnelles, et la jurisprudence a largement contribué à sécuriser ce dispositif.

En moyenne, ce sont environ **30 000 demandes mensuelles d'homologation qui sont déposées (environ 350 000 demandes annuelles), et le taux d'irrecevabilité n'est que de 2% en 2014.**

Le taux d'homologation est de 94% à la fin 2014.

L'indemnité perçue est en moyenne, fin 2012, selon la DARES, de 6.600 € avec de fortes disparités :

- 50% des salariés ont perçu moins de 1.400 €,
- 10% des salariés ont perçu moins de 240 €,
- 25% des salariés ont perçu plus de 4.000 €,
- 10% des salariés ont perçu plus de 14.000 €.

En moyenne, elle a représenté 0,47 mois de salaire par année d'ancienneté.

D'après les études de la DARES, les ruptures conventionnelles représentent un peu moins de 8% des sorties de contrat similaires, c'est-à-dire sorties d'un CDI – ce qui inclut rupture conventionnelle, licenciement et démission.

Ces mêmes études indiquent que le taux de recours à la rupture conventionnelle et la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrats décroissent avec la taille de l'établissement : 20% des fins de CDI dans les – de 10 salariés, 14% dans les 10 à 49 salariés, 10% dans les 50 à 249 salariés et 7% dans les + de 250 salariés.

25 % des bénéficiaires ont immédiatement retrouvé un emploi, 60% étaient en recherche d'emploi.

Caractéristiques de la population ayant signé une rupture conventionnelle :

- 51% d'hommes, 49% de femmes ;

- 26% a moins de 30 ans, 57% a entre 30 et 49 ans, 7% de 50 à 54 ans et 10% 55 ans et plus ;
- 76% sont dans le tertiaire (dont 23% dans le commerce), 14% dans l'industrie et 10 % dans la construction ;
- 48% sont employés, 20% sont cadres, 17% ouvriers et 15 % des professions intermédiaires.

◆ Propositions

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a soumis l'indemnité de rupture conventionnelle au forfait social de 20%, ce qui a renchéri le coût de ce mode de rupture pour les employeurs.

Il convient de revenir au forfait antérieur de 8%.

CDD A OBJET DEFINI

Le CDD à objet défini a été pérennisé par la loi de simplification de la vie des entreprises du 20 décembre 2014.

◆ Rappel de la mesure prévue par l'ANI du 11 janvier 2008

La loi a entériné à titre expérimental (5 ans) la possibilité ouverte par l'accord du 11 janvier 2008, de conclure un **CDD pour la réalisation d'une tâche précise ou d'un objet défini**.

L'échéance de ce contrat, conclu pour une **durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois**, intervient à la réalisation de la tâche ou de l'objet pour lequel il a été conclu.

Son usage est réservé **au recrutement d'ingénieurs et de cadres**, au sens des conventions collectives.

Le recours à ce contrat passe par la conclusion préalable d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche étendu.

Cet accord doit définir :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance d'au moins 2 mois, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Ce CDD est régi par les règles applicables à l'ensemble des CDD sous réserve des modalités ci-après détaillées. Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après le délai de prévenance précité. Il peut être rompu par l'une et l'autre partie, pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 mois puis à la

date d'anniversaire de sa conclusion (soit 24 mois). Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte, outre les clauses obligatoires pour tout contrat à durée déterminée, les mentions suivantes:

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité de rupture égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

◆ Bilan / Evaluation

Après l'expérimentation prévue par la loi du 25 juin 2008 et la signature de plusieurs accords de branche, notamment dans le secteur bancaire, **la loi relative à la simplification de la vie des entreprises du 20 décembre 2014 a pérennisé et inscrit dans le Code du travail le CDD à objet défini, à l'article L.1242-2.**

L'article L.12442-2 est réservé à l'énumération des cas où la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée est possible.

Depuis décembre 2014 un point 6° y est créé :

« 6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise. »

◆ Propositions

Il est nécessaire d'aller beaucoup plus loin sur la flexisécurité du contrat de travail, notamment pour les TPE/PME.

Une écrasante majorité d'études provenant soit d'organismes internationaux (OCDE, FMI...), soit de structures nationales (think tank, économistes, juristes...), a démontré l'existence dans notre pays d'un problème de **rigidité de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée**. Sans qu'il soit possible de chiffrer scientifiquement l'impact sur l'emploi d'une telle rigidité, il semble incontestable que cet impact est négatif et significatif en volume de « non-embauche ». La rigidité est également à l'origine de la segmentation du marché du travail entre « insiders » titulaires d'un CDI et outsiders (en CDD, en intérim ou au chômage).

Ce manque de flexibilité entraîne une « peur de l'embauche » de la part des chefs d'entreprise, principalement dans les TPE/PME, qui appelle de façon urgente une solution pour libérer l'embauche au moment où plusieurs facteurs externes importants de la croissance sont au vert (baisse du prix du pétrole, baisse de l'euro, baisse des taux d'intérêt).

Cinq propositions de solutions

Pour « tuer » la peur de l'embauche chez les chefs d'entreprise, principalement dans les TPE/PME, il faut leur donner **la visibilité et la sécurité nécessaires sur la rupture du contrat de travail**.

Cette visibilité et cette sécurité peuvent être apportées à **trois moments différents de l'exécution du contrat de travail : en amont de la rupture, au moment de la rupture ou après la rupture**.

- *En amont de la rupture :*
 - **Solution n°1 : introduire dans le contrat de travail les motifs incontestables de rupture.** Ces motifs seraient listés dans le contrat de travail et recevraient donc l'accord du salarié lors de la signature du contrat. Il peut s'agir de motifs externes (ex : évolution du volume global d'un marché) ou internes (ex : baisse du chiffre d'affaires en % ou en valeur absolue, perte d'un marché spécifique...) à l'entreprise. Si l'une de ces causes de rupture intervient lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut l'invoquer pour justifier le licenciement d'un salarié.

- **Solution n°2 : généraliser le contrat de projet.** Inspiré du contrat de chantier qui existe déjà dans le secteur du BTP, le contrat de projet prévoit que le contrat prend fin lorsque le projet défini est achevé. C'est un contrat à durée indéterminée puisqu'on ne connaît pas à l'avance la date de fin du projet. Cette notion de projet n'est pas applicable à la totalité des secteurs de l'économie, mais elle a l'avantage de « coller » assez fortement à l'évolution des entreprises qui fonctionnent de plus en plus en logique de projet, notamment dans les « nouveaux métiers » (informatique, nouvelles technologies, services aux entreprises...), quelle que soit la taille de l'entreprise.

- *Au moment de la rupture :*
 - **Solution n°3 : introduire un barème d'indemnités de licenciement dont le respect par l'employeur éteint toute contestation en justice.** Il s'agit de mettre en place un barème, qui peut tenir compte de plusieurs facteurs (ex : ancienneté, niveau de qualification, âge...) et qui permet contractuellement à l'employeur d'éteindre tout risque de contentieux. C'est un système inspiré de celui de la transaction, qui est déjà pratiquée par les entreprises et incontesté par les tribunaux. Néanmoins, la différence avec la transaction est double : d'une part, le montant de l'indemnité ne fait pas l'objet d'une négociation mais est fixé par le barème (donc connu à l'avance par les deux parties) et d'autre part, l'accord du salarié pour procéder à l'application du barème entraînant le licenciement n'est pas requis.

- *En aval de la rupture :*
 - **Solution n°4 : introduire un plafond d'indemnités à verser au salarié par l'employeur en cas de contentieux.** Ce système de plafonnement des indemnités au contentieux existe dans plusieurs grands pays européens (Danemark, Allemagne, Italie, UK...). Même s'il ne sécurise pas l'employeur sur la simplicité de la rupture, il lui donne une visibilité certaine sur le coût possible d'un contentieux avec un salarié. C'est une solution sans doute de second rang, mais qui aurait néanmoins l'avantage de protéger les TPE contre des cas, certes rares mais parfois mortels pour l'entreprise, d'indemnités incompatibles avec la situation économique de l'entreprise.

- **Solution n°5 : introduire un barème d'indemnités à verser au salarié par l'employeur en cas de contentieux au moment de la conciliation.** Il s'agit d'une solution un peu dégradée par rapport à la solution n°4 qui repose sur une incitation quasi psychologique du salarié et de l'employeur à la conciliation : grâce à ce barème, salariés comme employeurs sont fortement incités à choisir la conciliation et non le contentieux car celle-ci leur donne une visibilité sur le temps (très court, de l'ordre de quelques semaines contre plusieurs mois ou années en cas de contentieux) et l'indemnité (un montant connu à verser ou à toucher contre un montant inconnu et incertain en cas de contentieux).

PORTAGE SALARIAL

Après plusieurs rebondissements, une ordonnance devrait venir préciser les conditions essentielles de l'exercice de l'activité de portage.

◆ Rappel de la mesure prévue dans l'ANI du 11 janvier 2008

L'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a prévu de **sécuriser le portage salarial en faisant de la personne portée un salarié** et a confié aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire le soin d'organiser la relation triangulaire de travail par accord collectif étendu en limitant à trois ans la durée du contrat de portage.

La loi du 25 juin 2008 (art.8) a transposé cette disposition et a défini le portage salarial comme « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle* » (article L.1251-64 du Code du travail).

◆ Bilan / Evaluation

Un accord de branche a été signé à cet effet le 24 juin 2010 et, après divers travaux d'examen, confiés notamment à l'IGAS, très critique sur cet accord, a été étendu par un arrêté du 24 mai 2013.

Sur une action de Force ouvrière, le conseil d'Etat a saisi le Conseil constitutionnel d'une QPC sur la constitutionnalité de la loi de 2008.

Le Conseil constitutionnel a déclaré la disposition critiquée inconstitutionnelle au motif, soulevé par lui, qu'en confiant aux partenaires sociaux la mission d'organiser le portage salarial, sans fixer lui-même les principes essentiels de son régime juridique, **le législateur avait méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant l'exercice de la liberté d'entreprendre ainsi que les droits collectifs des travailleurs** et a fixé au 1^{er} janvier 2015 la date d'abrogation du texte.

Le gouvernement a présenté un projet de loi l'habilitant à prendre une ordonnance sur les conditions essentielles de l'exercice de l'activité de portage dont la licéité n'a pas été remise en cause par la décision du Conseil constitutionnel, les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente.

La réinitialisation de la législation devrait se faire avec consultation des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et association des organisations représentatives du champ concerné.

Le portage salarial devrait rester ouvert à tout professionnel pour autant qu'il dispose d'un niveau d'expertise technique dans son domaine et d'une aptitude à négocier avec les clients.

De son côté, la Cour de cassation, dans un arrêt du 4 février 2015, a décidé que l'entreprise de portage salarial a l'obligation de fournir du travail au salarié porté.

