

# La loi de sécurisation de l'emploi

## Présentation des dernières réformes en droit du travail

Jean-Marc Albiol

8 juillet 2013

Droit du travail / Paris



# Repères chronologiques

## La loi de sécurisation de l'emploi

---

- 11 janvier 2013: Conclusion d'un ANI "pour un nouveau modèle économique et social, au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés", signé par le MEDEF, la CFDT, la CFTC et CFE-CGC.
- 14 mai 2013: vote de la loi de sécurisation de l'emploi au Sénat après passage en Commission Mixte Paritaire.
- 13 juin 2013: validation de la loi par le Conseil constitutionnel, mais censure de l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale.
- 14 juin 2013: promulgation de la loi.
- 16 juin 2013: publication de la loi au Journal Officiel.

# Repères chronologiques

## La loi portant création du contrat de génération

---

- 19 octobre 2012: Conclusion de l'ANI relatif au contrat de génération signé à l'unanimité par le MEDEF, la CGPME et UPA d'une part et la CFDT, CFE-CGC, la CFTC, la CGT et CGT-FO d'autre part.
- 1<sup>er</sup> mars 2013: publication de la loi portant création du contrat de génération.
- 15 mars 2013: parution d'un décret n°2013-222 fixant les modalités d'application du nouveau dispositif.
- 15 mai 2013 : circulaire relative au contrat de génération

# Sommaire

---

1. La généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits
2. La consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et base de données unique
3. La modification des règles concernant le fonctionnement du CE
4. La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)
5. Les accords de mobilité interne
6. La période de mobilité volontaire sécurisée
7. La formation professionnelle
8. Le travail à temps partiel
9. La taxation majorée des contrats précaires
10. L'activité partielle
11. L'action en justice
12. Le contrat de génération
13. La représentation des salariés aux Conseils d'administration

---

# **I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits**

*Article 1 de la loi*

*Nouveaux articles L.911-7 et L.911-8 du Code de la Sécurité Sociale*

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Rappel des dispositions existantes

*(Articles L.911-1 à L.914-4 Code de Sécurité Sociale)*

La protection sociale complémentaire pouvait être **facultative** pour l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'accord de branche / accord interprofessionnel (cf Métallurgie)

### I.1- Garanties santé et prévoyance

- ✓ Le régime pouvait être institué pour tous les salariés de l'entreprise ou seulement une partie d'entre eux (dans ce cas, les catégories de salariés bénéficiaires étaient définies avec précision par la convention ou l'accord)
- ✓ En principe et pour bénéficier des exonérations sociales sur les contributions, l'adhésion était obligatoire (avec des exceptions limitativement énumérées par la loi – cf notamment circulaire du 30 janvier 2009 et décret du 9 janvier 2012 – **Article R.242-16 du CSS**)
- ✓ Le régime de protection sociale complémentaire est financé par l'employeur, ou les salariés, ou cofinancé par les deux et selon des barèmes différents en fonction des couvertures / catégories objectives (sous réserve de l'évolution de la jurisprudence sur la notion "à travail égal, salaire égal").

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Nouvelles dispositions légales (1)

### I.1- Garanties santé et prévoyance

- **Article 1 de la loi:**

Les entreprises devront mettre en place, au plus tard le **1<sup>er</sup> janvier 2016**, une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Pour ce faire, création d'un dispositif à 3 étages, combinant:

- négociation de branche,
- négociation d'entreprise,
- et décision unilatérale de l'employeur

- Cet article créé également une obligation de négocier, au niveau des branches professionnelles, la mise en place de couvertures complémentaires obligatoires en matière de prévoyance pour tous les salariés
- Désormais, le nouvel article L.911-7 dernier alinéa CSS prévoit que l'employeur assure, **au minimum, la moitié** du financement de la couverture

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Nouvelles dispositions légales (2)

### I.1.1 Garanties santé et prévoyance - Complémentaire frais de santé

#### Négociation de branche

Dans un premier temps, et avant le **1<sup>er</sup> juillet 2014**, les branches ont l'obligation d'ouvrir des négociations. Sont concernées les branches professionnelles où les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective obligatoire minimale\*.

*\*NB: Par couverture minimale, il faut entendre la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes:*

- *Participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale (ticket modérateur)*
- *Forfait journalier hospitalier*
- *Frais exposés pour les soins dentaires prothétiques / orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel*

*Un décret devra fixer le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux à usage individuel entrant dans le champ d'application de la couverture minimale.*

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Nouvelles dispositions légales (3)

### I.1.1 Garanties santé et prévoyance - Complémentaire frais de santé

- Objet de la négociation:
  - ✓ Le **contenu** et le **niveau** des garanties collectives
  - ✓ La **répartition** de la charge des **cotisations** entre employeur et salarié
  - ✓ Les modalités de **choix de l'assureur**

Les parties à la négociation doivent examiner les conditions tarifaires dans lesquelles les entreprises peuvent retenir l'organisme assureur de leur choix sans méconnaître l'objectif de couverture effective de l'ensemble de leurs salariés. Les organisations patronales et syndicales pourront ainsi décider de:

    - Laisser chaque entreprise libre de s'adresser à l'organisme de son choix
    - Recommander un ou plusieurs organismes
    - Désigner un ou plusieurs organismes auprès desquels les entreprises seront tenues d'assurer leurs salariés
  - ✓ Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité
  - ✓ Les conditions de dispense d'affiliation à la demande du salarié uniquement, dans certaines situations particulières (l'employeur ne pourra en aucun cas se prévaloir de ces dispenses d'affiliation, les catégories de salariés concernés seront fixées par Décret)
  - ✓ Le délai laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles  
Ce délai doit au moins être égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention/accord de branche et expirer, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2016

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Nouvelles dispositions légales (4)

### I.1.1 Garanties santé et prévoyance - Complémentaire frais de santé

#### Négociation d'entreprise

En cas d'échec des négociations de branche, les entreprises non couvertes par une couverture collective minimale obligatoire au **1<sup>er</sup> juillet 2014** devront ouvrir à leur tour des négociations (cette obligation s'appliquera jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016).

- **Entreprises concernées:**
  - ✓ Les entreprises où a été désigné un délégué syndical
  - ✓ Les entreprises non couvertes par une couverture collective obligatoire minimale
- **Objet et modalités de la négociation:**
  - ✓ Définir une complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au moins aussi favorable que la couverture minimale
  - ✓ Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en entreprise

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Nouvelles dispositions légales (5)

### I.1.1 Garanties santé et prévoyance - Complémentaire frais de santé

#### Mise en place unilatérale

Dans le cas où les négociations de branche ou d'entreprise n'auront pas abouti, l'employeur devra faire bénéficier unilatéralement ses salariés d'une couverture minimale santé. Entrée en vigueur de cette obligation: **1<sup>er</sup> janvier 2016**

- Entreprises concernées:  
Entreprises où les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective obligatoire en matière de frais de santé
- Couverture minimale : cf ANI du 11 janvier 2013  
100% du tarif de base des consultations, actes techniques et frais de pharmacie  
125% de la base de remboursement des prothèses dentaires  
Forfait optique de 100€ / an
- Modalités de mise en place:
  - ✓ Décision unilatérale de l'employeur dans le respect des dispositions de l'article 11 de la loi Evin: les salariés présents dans l'entreprise avant sa mise en place ne pourront être contraints de cotiser contre leur gré (NB : mais cela semble contraire à l'objectif recherché de la loi qui vise à assurer une généralisation de la couverture de remboursement des frais de santé)
  - ✓ Un décret déterminera les catégories de salariés pouvant être dispensés à leur initiative de l'adhésion (en dehors des salariés présents à la date de mise en place du régime)
  - ✓ information des salariés concernés de cette décision

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

---

## Nouvelles dispositions légales (6)

### I.2- Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance

Le texte modifie sensiblement le régime de la portabilité de la prévoyance et le maintien de la couverture santé prévu par la loi Evin => Nouvelles obligations à la charge des entreprises

- La loi intègre dans le Code de la Sécurité Sociale, les dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 instituant un dispositif de portabilité des garanties santé et prévoyance au profit des chômeurs
- La loi intègre également les améliorations issues de l'ANI du 11 janvier 2013 concernant:
  - ✓ La durée maximale de portabilité (qui passe de 9 mois à 12 mois)
  - ✓ La gratuité du dispositif pour ses bénéficiaires
- Le dispositif entrera en vigueur:
  - Pour le remboursement des frais de santé, à compter du **1<sup>er</sup> juin 2014**
  - Pour les garanties prévoyance (décès, incapacité de travail et invalidité), à compter du **1<sup>er</sup> juin 2015**

# I. Généralisation de la complémentaire santé et portabilité des droits

## Nouvelles dispositions légales (7)

### I.2- Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance

- Dispositions du nouvel article L.911-8 CSS:

*"Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage [...]"*

Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à remboursement complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

- Durée du maintien des garanties:

Le point de départ du maintien est la **date de cessation** du contrat de travail. Sa durée est égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, plafonnée à 12 mois.

- Contenu:

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise. Toutefois, le maintien ne peut pas conduire l'ancien salarié à bénéficier d'indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues sur la même période.

Autrement dit:

**IJSS + IJ complémentaires ≤ montant allocations chômage**

- Financement:

Maintien de la couverture santé et prévoyance à titre gratuit: le financement des garanties sera mutualisé

- Formalités:

Le maintien des garanties est signalé par l'employeur dans le certificat de travail, lequel informe également l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

---

## **II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et base de données unique**

*L'article 8 de la loi renforce l'information et la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise par la mise en place d'une base de données unique et l'institution de nouvelles obligations de consultation sur ces orientations et sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE)*

*Nouveaux articles L.2323-7-1 et s. du Code du travail*

# II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, base de données unique et CICE

---

## II.1 – Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (1)

- **Rappel des dispositions existantes**

- ✓ Article L.2242-15 du Code du travail sur la négociation triennale : obligation de négocier un accord portant sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi
- ✓ L'article L.2323-61 du Code du travail sur la consultation du CE : Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés) l'employeur peut négocier dans le cadre d'un accord collectif (GPEC) les conditions permettant d'adapter les modalités d'information du CE et l'organisation des échanges de vue notamment en ce qui concerne :
  - l'activité et la situation financière de l'entreprise
  - L'évolution de l'emploi de la formation et de la qualification

=> Au final aucune obligation contraignante

## II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, base de données unique et CICE

---

### II.1 – Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (2)

- **Nouvelles dispositions légales : Article L. 2323-7-1 du Code du travail**

*"Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.*

*Le comité d'entreprise émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. **Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance** de l'entreprise qui formule une réponse argumentée, le comité en reçoit communication et peut y répondre.*

*La base de données mentionnée à l'article L.2323-7-2 [nouveau] est le support de la préparation de cette consultation .*

*Le Comité d'entreprise peut se faire assister par un expert comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. (...) Le comité contribue à hauteur de 20% dans la limite du tiers de son budget annuel".*

## II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, base de données unique et CICE

---

### II.1 – Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (3)

- **Nouvelles dispositions légales**

- Consultation annuelle obligatoire du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages
- La base de données unique (cf II-2) servira de support à cette consultation: il s'agit d'un ensemble de données économiques et sociales accessible en permanence aux membres du CE, du CCE et, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux DS.
- Possibilité pour le CE d'être assisté d'un expert financé entre 20% et 1/3 sur son budget de fonctionnement.
- Données portant sur **l'année en cours, les deux années précédentes**, et intégrant des **perspectives sur les trois années à venir**.
- Questions : quand a lieu la consultation? => Probablement au moment de la transmission des comptes annuels (?)

**Entrée en vigueur de cette nouvelle disposition : non indiqué. Sans doute en lien avec l'entrée en vigueur des dispositions sur la base de données unique**

# II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, base de données unique et CICE

---

## II.2 – Base de données unique (1)

- Article L.2323-7-2 du Code du travail : outil de compréhension et de base servant de support à la consultation sur la stratégie de l'entreprise
- Informations portant sur les **thèmes suivants**:
  1. Investissement social, matériel et immatériel,
  2. Fonds propres et endettement,
  3. Rétributions des salariés et des dirigeants,
  4. Activités sociales et culturelles,
  5. Rémunération des financeurs,
  6. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts,
  7. Sous-traitance,
  8. Les cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.
  - ⇒ Pour M. Pierre-André IMBERT (rédacteur de la loi et conseiller chargé des entreprises et des mutations économiques), l'idée est de réunir sur une base de données unique l'ensemble des informations communiquées régulièrement au CE et non de créer de nouveaux documents répondant aux exigences de l'article L.2323-7-1
  - ⇒ Pb: l'article L.2323-7-2 ne renvoie pas aux consultations et / ou informations périodiques du CE. Commentaires parlent d'un outil de "*renforcement de la participation des salariés*". D'ailleurs les données portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et les 3 années suivantes
  - ⇒ Elles doivent être mises à jour régulièrement

# II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, base de données unique et CICE

---

## II.2 – Base de données unique (2)

- **A qui s'impose cette obligation** : semble s'imposer à toutes les entreprises qui ont un CE (pas limitée aux entreprises de 300 salariés et plus) mais un décret doit préciser l'étendue de l'obligation en fonction du nombre de salariés
- Le contenu pourra être **enrichi** par accord de branche ou d'entreprise => impossibilité d'y déroger de façon moins favorable (plus restrictif que l'ANI)
- **Quand cette obligation doit-elle entrer en vigueur ?**
  - Dans les entreprises de moins de 300 salariés : 2 ans à compter de la promulgation de la loi => soit au 13 juin 2015
  - Dans les entreprises de 300 salariés et plus : 1 an à compter de la promulgation de la loi => soit au 13 juin 2014
- **Articulation avec les obligations d'information existantes (L.2323-7-3 du Code du travail)**: en attente d'un décret prévu au plus tard pour une application au 31 décembre 2016.
- **Questions qui se posent**: respect de la confidentialité et gestion pratique de cette masse d'informations.

## II - Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, base de données unique et CICE

---

### II.3 – Consultation sur le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

- Mesure introduite par le gouvernement à l'occasion de la transposition de l'ANI
- Visée aux articles L.2323-26-1 à L.2323-26-3 du Code du travail
- Les sommes reçues par l'entreprise au titre du Cice et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales (cf ci-dessus II.2)
- Consultation du Comité d'entreprise (ou des DP) avant tous les 1<sup>er</sup> juillet sur l'utilisation du Cice,
- **Pouvoir de contrôle** sur l'utilisation du Cice: demande d'explications à l'employeur, établissement d'un rapport, alerte des pouvoirs publics, alerte de l'organe de direction

---

## **III - Modification des règles concernant le fonctionnement du CE**

*L'article 8 de la loi renforce l'information et la consultation sur les orientations stratégiques (voir III) en contrepartie de quoi la loi accorde de nouvelles souplesses et garanties aux employeurs :*

- Encadrement des délais de consultation du CE (articles L.2323-3 et L.2323-4 modifiés),*
- Encadrement des délais d'expertise (nouvel article L.2325-42-1),*

# III - Modification des règles concernant le CE

---

- **Rappel des dispositions existantes en matière de consultation du CE**
  - ✓ L.2323-4 du Code du travail : Pour lui permettre de formuler un avis, le Comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ainsi que d'un délai d'examen suffisant
  - ✓ L.2325-16 du Code du travail : délai de convocation de 3 jours minimum (porté à 8 jours pour le CCE)
  - ✓ Peu de délais encadrant les procédures de consultation et les délais laissés au CE pour rendre un avis (licenciements collectifs économiques, formation, intéressement, etc)

=> une procédure peu encadrée

# III - Modification des règles concernant le CE

---

- **Possibilité d'encadrer les procédures de consultation dans des délais fixés par les partenaires sociaux :**
  - ✓ Un accord à la majorité des membres du CE ou à défaut un décret, fixe des délais maximaux de consultation, d'une durée d'au moins 15 jours (Article L.2323-3 alinéa 4)
  - ✓ Consultations concernées:
    - Toutes les consultations visées aux articles L.2323-6 à L.2323-60 du Code du travail : Marche générale de l'entreprise, conditions de travail, formation professionnelle/apprentissage, en cas de procédure collective et consultations périodiques,
    - Droit d'expression des salariés (article L.2281-12),
    - Bilan social (article L.2323-72),
    - Contingent d'heures supplémentaires (article L.3121-11).
  - ✓ À l'expiration du délai, un avis négatif est réputé avoir été rendu.
  - ✓ Possibilité pour les membres du CE de saisir le président du TGI pour obtenir communication d'éléments complémentaires. Le juge statue sous huit jours.
  - ✓ Entrée en vigueur : Nécessité d'un décret pour connaître les délais de procédure en l'absence d'accord majoritaire. Néanmoins possibilité de négocier un accord avec la majorité du CE dès la promulgation de la loi

# III - Modification des règles concernant le CE

---

- **Encadrement des délais d'expertise (L.2325-35 et s. du Code du travail)**
  - ✓ Fixation par accord avec la majorité des membres du Comité d'entreprise ou à défaut par décret des délais d'expertise,
  - ✓ Fixation des délais de communication des informations entre l'expert et l'employeur
  - ✓ Entrée en vigueur : le nouvel encadrement suppose un décret mais les partenaires peuvent d'ores et déjà négocier un accord

---

## **IV - La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences**

*Article 14 de la loi*

*Articles L.2242-15 et L.2242-16 modifiés*

*Articles L.2323-33 et L.2323-35 modifiés*

# IV - La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

---

- **Rappel des dispositions existantes :**
  - Obligation triennale de négocier dans les entreprises (ou groupe) de 300 salariés et plus sur les thèmes suivants (Article L.2242-15) :
    - Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que sur ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;
    - La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le Comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
    - Les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle (art. L.2242-19 du Code du travail) ;
    - Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions (art. L.2242-20 du Code du travail).
  - A cette occasion, la négociation peut également porter sur (Article L.2242-16) :
    - Le contenu figurant en principe dans un accord de méthode en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, conformément aux dispositions des articles L.1233-21 et L.1233-22 du Code du travail ;
    - La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.
  - Rappel des développements jurisprudentiels autour de l'engagement de négociation de la GPEC

# IV - La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

---

- **Nouvelles dispositions légales**

- ✓ **Nouveaux thèmes obligatoires de négociation (L.2242-15)**

- **La mise en place d'un dispositif de GPEC sur laquelle le CE est informé** ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées en particulier en matière de formation, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique (autre que celle visée aux articles L.2242-21 à L.2242-23 du Code du travail)
- **Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne** à l'entreprise, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique (*cf. infra, accords de mobilité interne*),
- **Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation,
- **Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail**, notamment aux contrats à durée indéterminée, aux contrats à durée déterminée, aux contrats d'intérim, aux temps partiel et aux stages, ainsi que les **moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires** dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

- ✓ **Nouveaux thèmes facultatifs de négociation (L.2242-16)**

- Conditions dans lesquelles les **entreprises sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, ainsi que sur les modalités de leur association au dispositif de GPEC,
- Conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux **actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires** où elle est implantée.
- Modalités de mise en place du contrat de génération dans l'entreprise

# IV - La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

---

- **Nouvelles dispositions légales**

- ✓ **Articulation avec la consultation du CE**

- La négociation triennale est engagée notamment sur le fondement des **orientations stratégiques de l'entreprise** sur lesquelles le CE est désormais consulté annuellement => cette disposition se substitue au texte actuel qui prévoit que la négociation porte également sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise (article L.2242-15 modifié).
- **Les orientations de la formation professionnelle** sur lesquelles le CE est consulté annuellement sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord de GPEC, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées (article L.2323-33 modifié).
- **Le projet de plan de formation** sur lequel le CE est également consulté tient compte des orientations de la formation professionnelle dont le CE a eu à délibérer, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation triennale de la GPEC (article L.2323-35 modifié).

- ✓ **Réalisation d'un bilan à l'échéance de l'accord**

- ✓ **Entrée en vigueur à la promulgation de la loi ?** : dispositions non soumises à un décret d'application

---

## **V - Les accords de mobilité interne**

*Article 15 de la loi*

*Nouveaux articles L.2242-21 et s. du Code du travail*

# V - Les accords de mobilité interne

---

- **Rappel des dispositions existantes en matière de mobilité**
  - Notion de modification du contrat de travail versus modification des conditions de travail (fonctions / lieu de travail) => droit du salarié de refuser une modification du contrat de travail. Le refus n'est pas fautif sauf si :
    - La modification concerne une modification des conditions de travail
    - Une clause du contrat de travail aménageait la modification envisagée : les clauses de mobilité (voir conditions de licéité)

⇒ Le refus du salarié peut alors entraîner une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (personnel)
  - Procédure de licenciement économique en cas de refus non fautif / dans le cadre d'une réorganisation générale de l'entreprise => procédure de l'article L.1222-6 du Code du travail
    - ⇒ En cas de refus de 10 salariés ou plus : obligation de mettre en place un PSE pour les entreprises de 50 salariés et plus

# V - Les accords de mobilité interne

---

- **Nouvelles dispositions légales**

- Articulation avec la GPEC

- Négociation visée aux articles L.2242-5 (1° et 2°) et L.2242-21 de négociier : obligation de négocier?
- Négociation "à froid" obligatoire à l'occasion des négociations GPEC
- Négociation possible hors cadre de la GPEC

- Contenu de l'accord :

- L'accord issu de la négociation porte sur la **mobilité** professionnelle ou géographique **interne à l'entreprise** dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes **sans projet de réduction d'effectifs**.

- L'accord doit contenir :

- ✓ **Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié**, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L.1121-1;

=> Ce n'est plus le juge qui définit le secteur géographique de mobilité?

- ✓ **Les mesures de protection visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé;

- ✓ **Les mesures d'accompagnement à la mobilité**, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

# V - Les accords de mobilité interne

---

- L'accord doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés :
  - une obligation d'information individuelle versus une information collective
  - les dispositions du projet de loi ont été modifiées pour préciser ce point
- L'accord conclu est applicable aux contrats en cours :
  - les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont donc suspendues
  - Mise en œuvre de la mobilité individuelle en appliquant la procédure de l'article L,1222-6 du Code du travail => nécessité de recueillir l'accord du salarié
  - **Le salarié peut donc refuser.**
- En cas de refus du salarié d'accepter la mobilité individuelle:
  - Le licenciement du salarié repose sur un motif économique
    - ✓ l'ANI prévoyait que le refus du salarié entraînait son licenciement pour motif personnel mais disposition considérée comme contraire à la convention de l'OIT
    - ✓ Obligation préalable de reclassement qui doit être aménagée dans le cadre de l'accord
    - ✓ Le motif économique défini selon les mêmes règles que celles actuellement en vigueur => Contestation possible ?
  - Quel que soit le nombre de salariés qui refusent, le licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel,
    - ✓ Pas d'obligation de mettre en place un PSE
    - ✓ Même si 10 salariés ou plus refusent la modification
  - Le salarié licencié a droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement prévues par l'accord.

# V - Les accords de mobilité interne

---

- Entrée en vigueur : cette disposition n'est pas soumise à l'entrée en vigueur d'un décret => dès promulgation de la loi. Le Gouvernement remettra un rapport dressant le bilan des accords avant le 31 décembre 2015
- Les questions en suspens:
  - ✓ **Articulation avec la possibilité d'imposer la mobilité dans le même secteur géographique** et les conséquences en cas de refus: passage d'un motif personnel pour refus de modification des conditions de travail à un motif économique?
  - ✓ Articulation de l'accord avec les **stipulations contractuelles plus favorables**.
  - ✓ **Nature des mesures de reclassement** prévues dans l'accord: possibilité de déroger au congé de reclassement?
  - ✓ La qualification du motif économique est automatique, mais son **caractère réel et sérieux peut-il pour autant être contesté** devant les tribunaux?

---

## **VI - La période de mobilité volontaire sécurisée**

*Article 6 de la loi*

*Articles L.1222-12 à L.1222-16 du Code du travail*

# VI - La période de mobilité volontaire sécurisée

---

- **Rappel des dispositions existantes**

- ✓ Le congé sabbatique :
  - Pour les salariés ayant 6 ans d'activité professionnelle dont 3 ans dans l'entreprise
  - Durée minimum de 6 mois et maximum de 11 mois
- ✓ Le congé pour création d'entreprise :
  - Pour les salariés ayant un projet de création d'entreprise, ayant au moins 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise
  - Durée maximale d'un an prolongée d'au plus un an
  - Suspension totale ou partielle du contrat (possibilité d'un aménagement à temps partiel)
- ✓ La suspension des contrats de travail pour faciliter les reclassements externes en cas de licenciements collectifs économiques : des pratiques développées dans le cadre de PSE (Orange, Renault, etc)
  - Dans le contexte de difficultés économiques
  - Négociations des conditions et de la durée de la suspension avec les partenaires sociaux

# VI - La période de mobilité volontaire sécurisée

---

- **Nouvelles dispositions légales**

Une période de mobilité externe est mise en place et organisée par la loi en faveur des salariés afin de leur permettre d'enrichir leur parcours professionnel par la découverte d'une autre entreprise :

- ✓ **Champ d'application**

- Entreprises et groupes de plus de 300 salariés,
- Salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois (plus souple que les conditions requises pour le congé sabbatique)

- ✓ **Principe**

- Possibilité, avec l'accord de l'employeur, de bénéficier d'une période de mobilité volontaire externe sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise

**=> Ne nécessite pas la négociation et la conclusion d'un accord d'entreprise**

- ✓ Le CE est informé semestriellement de la liste des demandes de périodes de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

# VI - La période de mobilité volontaire sécurisée

---

## ✓ Modalités de mise en œuvre

- **Si accord : suspension du contrat de travail**
  - **Conclusion d'un avenant au contrat de travail**, qui détermine: (i) l'objet, (ii) la durée, (iii) la date de prise d'effet, (iv) le terme de la période de mobilité, (v) le délai dans lequel le salarié doit informer par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise, (vi) les conditions d'un retour anticipé du salarié, possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.
  - **A son retour**, le salarié réintègre son précédent emploi ou un emploi similaire (au moins même qualification, rémunération, classification).
  - **Si le salarié décide de ne pas réintégrer l'entreprise**, son contrat est rompu. Cette rupture constitue une **démission** selon le nouvel article L1222-15 du Code du travail sans préavis autre que celui prévu à l'avenant (faudra-t-il un écrit du salarié ? Pour rappel, la jurisprudence exige que la démission soit expresse, claire et non équivoque)
  - Si deux refus successifs opposés au salarié, l'accès au CIF est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposés le report du départ en CIF lorsque le nombre de salariés simultanément absents dépasse 2% de l'effectif total de l'établissement, ni la condition d'ancienneté minimale.
- ✓ **Beaucoup de questions en suspens**, concernant notamment les relations avec l'entreprise d'accueil (entreprise concurrente, nature des relations...) et les modalités pratiques de mise en œuvre (formalisme, gestion de la fin de la période de mobilité, ancienneté du salarié, ...).
- ✓ NB: les dispositions relatives à la mise à dispositions semblent toutefois exclues dans cette hypothèse.

---

## **VII - La formation professionnelle**

*Article 5 de la loi*

*Article L.6111-1 modifié du Code du travail*

*Nouvel article L.6314-3 du Code du travail*

# VII - La formation professionnelle

---

- **Objectif de la loi:**

Favoriser l'accès des personnes à la formation professionnelle par la création de 2 nouveaux dispositifs.

- **Le compte personnel de formation**

Tout au long de la vie, chaque personne disposera, indépendamment de son statut, **dès son entrée** sur le marché du travail d'un compte personnel de formation, **individuel** et **intégralement transférable** en cas de changement ou de perte d'emploi.

- ✓ Destiné à remplacer le DIF.
- ✓ Comptabilisé en heures.
- ✓ Ne peut être débité sans l'accord du titulaire.
- ✓ Alimenté chaque année dans les conditions prévues pour le DIF (20 heures par an).

### **Calendrier:**

Une concertation doit être engagée avant le **1<sup>er</sup> juillet 2013** entre L'Etat, les régions et les partenaires sociaux pour déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux ont jusqu'au **1<sup>er</sup> janvier 2014** pour négocier les dispositions interprofessionnelles nécessaires.

# VII - La formation professionnelle

---

## – Conseil en évolution professionnelle

Possibilité pour le salarié de bénéficier d'un **conseil en évolution professionnelle**, mis en œuvre au niveau local, dont l'objectif prioritaire est **d'améliorer sa qualification**.

Selon les dispositions du nouvel article L.6314-3 Code du travail, ce conseil en évolution professionnelle permet au salarié:

- ✓ d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire;
- ✓ de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle;
- ✓ d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises;
- ✓ d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle

Cet article prévoit également que:

*"Chaque salarié est informé, **notamment par son employeur**, de la possibilité de recourir à cet accompagnement."*

- Nouvelle obligation à la charge de l'employeur: quid du moment / de la forme de l'information?

---

## VIII - Le travail à temps partiel

*Article 12 de la loi*

*Nouvel article L.2241-13 du Code du travail*

*Nouveaux articles L.3123-14-1 et suivants du Code du travail*

*Nouvel article L.3123-25 du Code du travail*

*Articles L.3123-8, L.3123-16, L.3123-17 et L.3123-19 modifiés du Code du travail*

# VIII - Le travail à temps partiel

---

- **Rappel des dispositions existantes**

- ✓ Sous réserve des dispositions conventionnelles, pas de durée légale hebdomadaire minimale.
- ✓ Priorité pour le passage à temps plein sur un poste de même catégorie professionnelle ou un emploi de niveau équivalent.
- ✓ Pas de majoration des heures complémentaires réalisées dans la limite du dixième de la durée prévue au contrat. Majoration de 25% des heures réalisées au-delà de la limite du dixième.
- ✓ Toute heure réalisée au-delà de la durée conventionnelle est considérée comme heure complémentaire.
- ✓ Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut excéder le dixième de la durée prévue au contrat. Cette limite peut être portée au tiers de la durée contractuelle si un accord de branche étendu ou un accord collectif d'entreprise le prévoit.
- ✓ L'utilisation régulière d'heures complémentaires sur une période d'au moins douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines entraîne la possibilité pour le salarié de demander que la durée conventionnelle de travail soit augmentée à hauteur de l'horaire moyen réellement effectué (L.3123-15).

# VIII - Le travail à temps partiel

---

- **Nouvelles dispositions légales (1)**

- ✓ **Durée minimale de 24 heures hebdomadaires**

- Si la durée du travail est répartie sur le mois ou l'année, la durée minimale est fixée sur cette base à l'équivalent de 24 heures par semaine.
- Dérogations:
  - Pour les étudiants de moins de 26 ans qui ont droit à une durée inférieure compatible avec leurs études.
  - A la demande écrite et motivée du salarié, pour:
    - faire face à des contraintes personnelles
    - cumuler plusieurs activités permettant d'atteindre une durée globale au moins égale à 24 heures.
    - En cas de dérogation, nécessité de regrouper les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
  - Si prévu par accord de branche étendu et sous réserve qu'il prévoit des garanties (mise en œuvre d'horaires réguliers, possibilité pour le salarié de cumuler plusieurs activités).
- Entrée en vigueur:
  - nouveaux contrats → 1<sup>er</sup> janvier 2014.
  - contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 → période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016: le salarié peut demander à bénéficier de la durée minimale. L'employeur peut refuser si la situation économique le justifie. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, application automatique à tous les salariés.

- ✓ **Priorité d'accès au temps plein (L.3123-8)**

- La loi prévoit la possibilité de prévoir par CCN ou accord de branche étendu que l'employeur peut proposer un poste dans une autre catégorie professionnelle ou sur un emploi de niveau non équivalent.

# VIII - Le travail à temps partiel

---

- **Nouvelles dispositions légales (2)**

- ✓ **Rémunération majorée des heures complémentaires**

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, majoration automatique de 10% des heures complémentaires.
- Pour les heures complémentaires réalisées au-delà de la limite du dixième de la durée prévue au contrat, qui sont dans le système actuel majorées de 25%, la loi nouvelle permet, à compter de sa promulgation, la conclusion d'un accord de branche étendu prévoyant un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10%.

- ✓ **Négociation obligatoire dans les branches dont plus du tiers de l'effectif travaille à temps partiel**

- Négociation *ad hoc*, non périodique, engagée dans les 3 mois suivants la promulgation de la loi.
- 31 branches professionnelles sont concernées.
- La négociation porte sur les modalités d'organisation du temps partiel et notamment sur la durée minimale d'activité, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

# VIII - Le travail à temps partiel

---

- **Nouvelles dispositions légales (3)**

- ✓ **Complément d'heures par avenant**

- Possibilité de conclure un avenant avec le salarié à temps partiel, prévoyant une augmentation temporaire de la durée du travail si un accord collectif le prévoit
- Modalités fixées par accord de branche étendu:
  - Nombre maximum d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an,
  - Modalités d'accès prioritaire des salariés à temps partiel au complément d'heures,
  - Majoration de rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant (pas de majoration obligatoire, sauf pour les heures excédant la durée fixée à l'avenant, qui sont majorées d'au moins 25%).
- Contenu de l'avenant au contrat:
  - Durée de l'avenant;
  - Nombre d'heures concernées (selon le rapporteur à l'AN, peut porter la durée du travail à hauteur du temps plein; position contraire du rapporteur au Sénat);
  - Le cas échéant, nouvelle répartition des heures sur la semaine ou sur le mois.
- Entrée en vigueur dès la publication de la loi.

---

## **IX - La taxation majorée des contrats précaires**

*Article 4 de l'ANI*

*Article 11 de loi*

*Article L.5422-12 modifié du Code du travail*

# IX - La taxation majorée des contrats précaires

---

- **Sur-taxation des contrats précaires**

- ✓ **Actuellement**, le taux de la cotisation patronale à l'assurance chômage est fixé à 4%, dans la limite de 4 PASS.
- ✓ **La sur-taxation doit passer par une négociation des partenaires sociaux sur l'assurance chômage. Les préconisations de l'ANI :**
  - Majoration de la cotisation patronale d'assurance chômage pour les CDD inférieurs à 3 mois, en fonction du motif de recours à un tel contrat.
  - **Taux proposés par l'article 4 de l'ANI:**
    - 7% pour les contrats d'une durée inférieure à 1 mois,
    - 5,5% pour les contrats d'une durée comprise en 1 et 3 mois,
    - 4,5% pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activités listés par décret ou accord collectif étendu, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (CDD d'usage).

Ces taux ne s'appliquent pas aux CDD de remplacement (L.1242-2, 1°, 4°, 5°), ni si le salarié est embauché en CDI à l'issue du CDD.
- ✓ **Exonération temporaire** de cotisations patronales d'assurance chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans, pendant une durée de 3 mois si le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai. Délai porté à 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- ✓ L'ANI prévoit une **entrée en vigueur** au 1<sup>er</sup> juillet 2013, mais une renégociation de la convention d'assurance chômage est nécessaire.

---

# X - L'activité partielle

*Article 16 de la loi*

*Articles L.5122-1 et suivants modifiés du Code du travail*

*Article L.5428-1 modifié du Code du travail*

*Avant projet de décret du 22 avril 2013*

# X - L'activité partielle

---

- **Ancien dispositif de chômage partiel (1)**

- ✓ Principe: situation dans laquelle les salariés sont placés, après autorisation administrative, s'ils subissent une perte de rémunération liée à:
  - La fermeture temporaire de leur établissement,
  - La réduction de leur temps de travail en dessous de la durée légale (article L.5122-1).
- ✓ Le contrat des salariés placés en activité partielle est suspendu, et non rompu.
- ✓ Modalités d'indemnisation:
  - Allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat (4,84€ par heure pour les entreprises de moins de 250 salariés, 4,33€ par heure au-delà),  
Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires. Elle est exonérée de taxe sur les salaires et de cotisations sociales.
  - Soit allocation conventionnelle financée par l'employeur et remboursée par l'Etat si l'entreprise a signé avec l'Etat une convention de chômage partiel (ANI du 21 février 1968, ouvert seulement en cas de circonstances exceptionnelles);
  - Soit allocation complémentaire si l'entreprise a signé une convention d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) financée par l'employeur, l'Etat et l'Unedic.

# X - L'activité partielle

---

- **Ancien dispositif de chômage partiel (2)**
  - ✓ Rémunération Mensuelle Minimale (RMM): si le salarié en activité partielle voit sa rémunération passer en-dessous du SMIC, l'employeur doit indemniser la différence. L'employeur pouvait jusqu'alors demander à l'Etat remboursement de cette allocation complémentaire.
  - ✓ L'employeur consulte les IRP et soumet une demande d'autorisation au préfet, indiquant les raisons justifiant l'activité partielle, la durée prévisible de sous activité et le nombre de salariés concernés par l'activité partielle.

# X - L'activité partielle

---

- **Nouveau dispositif d'activité partielle (1)**
  - ✓ L'expression activité partielle remplace celle de chômage partiel.
  - ✓ Le principe et les cas de recours à l'activité partielle restent inchangés.
  - ✓ Avant projet de décret du 22 avril 2013: prévoit les modalités d'application du nouveau dispositif unifié de l'activité partielle.
  - ✓ Des concertations sont en cours et des négociations devront avoir lieu sur les nouvelles règles applicables. Un nouvel ANI devrait être conclu sur le sujet.
  - ✓ Entrée en vigueur subordonnée à la publication du décret définitif fixant les conditions d'application.

# X - L'activité partielle

---

- **Nouveau dispositif d'activité partielle (2)**
  - ✓ Modalités d'indemnisation:
    - Indemnité versée par l'employeur correspondant à un pourcentage de la rémunération habituelle. L'avant projet de décret fixe ce pourcentage à 70% de la rémunération brute.  
Le régime fiscal et social de l'indemnité reste inchangé.
    - Allocation d'activité partielle perçue par l'employeur, financée par l'Etat et l'assurance chômage. L'avant projet de décret prévoit de fixer le taux horaire de l'allocation à 7,74€ pour les entreprises de moins de 250 salariés, et 7,23€ au-delà.  
Une convention entre l'Etat et l'Unedic fixera les modalités de financement de cette allocation.
  - ✓ Rémunération Mensuelle Minimale (RMM): suppression de la possibilité pour l'employeur de demander remboursement à l'Etat de cette allocation complémentaire.
  - ✓ Possibilité pour les salariés en activité partielle de suivre des activités de formation, auquel cas l'indemnité versée par l'employeur est majorée. L'avant projet prévoit de porter l'indemnité à 100% de la rémunération nette du salarié.

# X - L'activité partielle

---

- **Nouveau dispositif d'activité partielle (3)**
  - ✓ En contrepartie de l'allocation attribuée à l'employeur l'administration pourra lui imposer des engagements s'il a déjà recouru à l'activité partielle dans les 36 mois précédant sa nouvelle demande.
  - ✓ Selon l'avant projet de décret, ces engagements peuvent porter notamment sur :
    - des actions de formation ;
    - des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
    - la mise en place d'un plan de redressement ;
    - le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation.

---

## **XI - L'action en justice**

*Article 21 de la loi*

*La conciliation: article L.1235-1 modifié du Code du travail*

*Les nouveaux délais de prescription: nouvel article L.1471-1 du Code du travail*

# XI - L'action en justice

---

## XI.1 – La procédure de conciliation

- En cas de litige, possibilité de convenir d'un accord lors de la conciliation, à l'initiative soit de l'employeur et du salarié, soit du bureau de conciliation.
- L'accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire.
- Le montant de l'indemnité est déterminé sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles (indemnité de licenciement, préavis, congés payés, contreparties à la clause de non-concurrence...).
- Un décret doit déterminer le montant de l'indemnité, en fonction de l'ancienneté du salarié.
  - ✓ L'ANI du 11 janvier 2013 prévoyait 2 mois de salaire entre 0 et 2 ans d'ancienneté, 4 mois entre 2 et 8 ans, 8 mois entre 8 et 15 ans, 10 mois entre 15 et 25 ans, 14 mois au-delà de 15 ans.
  - ✓ Le montant de l'indemnité n'est qu'indicatif, les parties peuvent convenir d'un autre montant.
- Le Procès-Verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues.

# XI - L'action en justice

---

## XI.2 – La prescription

- Toute action portant sur **l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits permettant d'exercer son droit.

### Exclusions:

- ✓ Actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (10 ans),
  - ✓ Actions en paiement ou en répétition du salaire (3 ans – voir ci-dessous),
  - ✓ Discrimination, harcèlement moral/sexuel (5 ans),
  - ✓ Contestation du CSP (1 an),
  - ✓ Dénonciation du solde de tout compte (6 mois),
  - ✓ Action portant sur la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique en raison de l'absence ou l'insuffisance d'un PSE (1 an),
  - ✓ Contestation de la rupture conventionnelle homologuée (1 an).
- **L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.
    - ✓ La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

---

## **XII - Le contrat de génération**

*Loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et décret d'application n°2013-222 du 15 mars 2013*

*Articles L.5121-6 et suivants du Code du travail*

*Articles R.5121-26 à R.5121-49 du Code du travail*

# XII - Le contrat de génération

## Présentation générale du dispositif

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 a abrogé le dispositif des anciens plans seniors.  
Reprise de l'essentiel des dispositions de l'ANI du 19 octobre 2012.  
Opérationnelle depuis la publication du décret du 15 mars 2013.

- **Objectifs:**  
Faciliter l'accès des jeunes au CDI, tout en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et en assurant la transmission des savoirs et des compétences.
- **Dispositif à géométrie variable, fonction de la taille de l'entreprise\*:**
  - ✓ **Les entreprises et Groupes d'au moins 300 salariés** doivent négocier un accord collectif intergénérationnel ou, à défaut un plan d'action d'ici le 30 septembre 2013, sous peine de sanction financière;
  - ✓ **Les entreprises ou Groupes de 50 à 300 salariés** bénéficient d'une aide financière lorsqu'elles lient l'embauche d'une jeune au maintien dans l'emploi d'un senior, sous réserve d'être couvertes par un accord collectif intergénérationnel ou un plan d'action;
  - ✓ **Les entreprises ou Groupes de moins de 50 salariés** bénéficient d'une aide financière lorsqu'elles mettent en place des binômes entre jeunes et seniors, sans condition de négociation préalable.

*\*NB: le décompte des effectifs s'effectue au niveau du Groupe, tous établissements confondus, au 31 décembre (calcul de la moyenne des effectifs au cours de l'année civile, déterminés chaque mois).*

# XII - Le contrat de génération

---

## Modalités de mise en place des accords / plans d'action

- **Nécessité d'établir un diagnostic préalable:**
  - ✓ Avant toute négociation, l'entreprise doit réaliser un diagnostic interne qui sera annexé à l'accord / plan d'action (article L.5121-10 du Code du travail).
  - ✓ Ce diagnostic comporte des éléments suivants(article D.5121-27 du Code du travail):
    - La pyramide des âges;
    - Les caractéristiques des jeunes et des seniors, leur place respective dans l'entreprise, le Groupe ou la branche durant les 3 dernières années;
    - Les prévisions de départ à la retraite;
    - Les perspectives de recrutement;
    - Les compétences clés de l'entreprise (dont la préservation est considérée comme essentielle);
    - Les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité identifiées (dans les accords relatifs à la prévention de la pénibilité le cas échéant).

# XII - Le contrat de génération

---

- **Contenu de l'accord ou du plan d'action (1):**

L'accord / plan d'action est applicable pour une durée maximale de 3 ans et comporte:

- ✓ **Le calendrier prévisionnel** de mise en œuvre de ces engagements et les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation;
- ✓ **Les modalités de publicité** de l'accord, notamment auprès des salariés;
- ✓ **Engagements pris en faveur de l'insertion durable des jeunes:**
  - Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutement de jeunes en CDI;
  - Modalités d'intégration / formation / accompagnement des jeunes dans l'entreprise (parcours d'accueil, désignation d'un référent);
  - Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable et son référent (maîtrise des compétences);
  - Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages;
  - Mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

# XII - Le contrat de génération

---

- **Contenu de l'accord ou du plan d'action (2):**

- ✓ **Engagements en faveur de l'emploi des seniors:**

- Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés;
- Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité;
- 2 actions à mettre en œuvre parmi les 5 domaines d'action suivants: recrutement des salariés âgés / anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges / organisation de la coopération intergénérationnelle / développement des compétences et des qualifications et accès à la formation / aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

- ✓ **La transmission des savoirs et des compétences:**

Assurer la transmission des compétences clés telles qu'identifiées par le diagnostic. Cette transmission peut notamment être effectuée par:

- La mise en place de **binômes d'échange** de compétences entre salariés expérimentés et jeunes salariés ayant développés une première expérience professionnelle dans l'entreprise;
- L'organisation de la **diversité des âges** au sein des équipes de travail.

# XII - Le contrat de génération

---

## Contrôle administratif

- **Dépôt de l'accord / plan d'action:**

Dépôt à la Direccte suivant modalités de droit commun ( double exemplaire: papier / électronique) de:

- ✓ L'accord / plan d'action (copie du PV de désaccord signé du CE ou des DP);
- ✓ Le diagnostic préalable;
- ✓ Une fiche descriptive du contenu de l'accord/ plan et du diagnostic.

- **Contrôle initial de conformité:**

Contrôle par la Direccte de la conformité de l'accord / plan d'action et du diagnostic aux exigences légales dans un **délai de 3 semaines pour un accord, 6 semaines pour un plan d'action.**

Point de départ du délai: date de dépôt des pièces.

A défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan est réputé **conforme** pour l'application de la pénalité aux entreprises d'au moins 300 salariés.

- **Evaluation annuelle:**

Transmission d'un document annuel d'évaluation à la Direccte sur la mise en œuvre de l'accord (actualisation des données du diagnostic, suivi des indicateurs mis en place pour les actions jeunes et seniors, suivi des actions de transmission de compétences).

A défaut de transmission: mise en demeure par la Direccte puis application d'une **pénalité de 1.500€ par mois entier de retard** (jusqu'à réception de l'évaluation par la Direccte).

# XII - Le contrat de génération

---

## Pénalité financière (1)

- **Cas d'application:**

Les entreprises de plus de 300 salariés n'ayant pas déposé d'accord / plan d'action conforme aux exigences légales au **30 septembre 2013** seront passibles d'une pénalité (article L.5121-14 du Code du travail).

- **Procédure:**

Si constat par la Direccte du défaut d'accord dans une entreprise assujettie: mise en demeure de l'employeur de régulariser la situation (dans un délai compris entre 1 et 4 mois).

L'employeur devra alors communiquer l'accord / plan d'action ou justifier des motifs de défaillance de l'entreprise.

# XII - Le contrat de génération

---

## Pénalité financière (2)

- **Fixation de la sanction:**

Si mise en demeure restée sans effets: la Direccte notifie à l'employeur sa décision de le sanctionner (décision motivée, par LRAR, dans le mois suivant l'expiration de la MED).

- ✓ **Détermination du taux**

Fixé par la Direccte en fonction des éléments qui lui auront été communiqués par l'entreprise.

Prise en compte de la situation économique de l'entreprise et des efforts réalisés pour parvenir à la mise en place de l'accord (diagnostic effectué, ouverture des négociations etc).

- ✓ **Pénalité plafonnée**

- Soit à 1% des rémunérations ou gains versés aux salariés au cours des périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord conforme.
- Soit, si le montant est plus élevé, à 10% du montant de la réduction Fillon appliquée aux rémunérations versées au cours des périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord conforme.

- ✓ **Calcul et paiement**

Pénalité calculée par l'employeur, due pour chaque mois entier où l'entreprise n'a pas été couverte par un accord conforme et jusqu'à régularisation. Déclarée et versée par l'employeur à l'Urssaf ou la MSA.

---

## **XIII – La représentation des salariés aux Conseils d'administration**

---

## **XIV – La représentation des salariés aux Conseil d'administration**

*C-Commerce – Articles L 225-27-1*

# XIII – La représentation des salariés aux Conseils d'administration

---

## Présentation générale du dispositif

- **Objectif:**
  - ✓ Permettre une représentation des salariés dans les organes de direction des grandes entreprises ;
  - ✓ Nécessité de modifier les statuts des entreprises afin de prévoir l'un des modes de désignation prévue par la loi (élection directe par les salariés, ou désignation par le comité d'entreprise, ou par les syndicats) ;
  - ✓ Candidats issus d'organisation syndicales représentatives
  - ✓ Entreprises assujetties, nombre de candidats
    - SA et SCA ayant leur siège social en France ;
    - Employant au moins 5,000 salariés en France ou 10,000 salariés dans le monde ;
    - Dont les statuts ne prévoient pas la présence d'un nombre de représentants du personnel dans les organes de direction au moins égal à celui prévu par la loi.
  - ✓ Nombre d'administrateur
    - 1 pour les entreprises ayant entre 1 et 2 administrateurs ;
    - 2 dans les autres entreprises,
  - ✓ Conditions pour être administrateur
    - Emploi depuis plus de deux ans ;
    - Emploi en France.

# Jean-Marc Albiol

---



## **Jean-Marc Albiol**

Associé, Paris

T +33 1 53 67 16 06

[jean-marc.albiol@hoganlovells.com](mailto:jean-marc.albiol@hoganlovells.com)

---

- Qualification : Avocat au Barreau de Paris, 1995
- Formation : D.E.S.S., Université de Montpellier, 1994

Jean-Marc Albiol est associé au sein de l'équipe de droit social de Hogan Lovells à Paris. Il a 17 années d'expérience et intervient en particulier dans des opérations de conseil relatives aux restructurations de groupes nationaux et internationaux.

Il conseille régulièrement sur des questions portant sur les consultations des Comités d'Entreprise, licenciements économiques collectifs, transferts du personnel, et est également spécialiste en matière de mise en place de politique de rémunérations. Il a l'habitude de coordonner des opérations internationales impliquant des expertises de plusieurs juridictions locales.

---

## L'équipe droit social à Paris

Notre équipe de droit social est l'une des plus importantes de la place de Paris à la fois par sa taille, par le nombre d'années d'expérience de ces membres, et surtout par la complexité et l'ampleur des dossiers qu'elle traite.

### Composition de l'équipe

L'équipe, sous la direction de Dominique Mendy, est composée de :

**5 associés** - Jean-Marc Albiol, Lorelei Gannat, Dominique Mendy, Thierry Meillat et Muriel Pariente qui disposent de **12 à 31** ans d'expérience chacun.

**2 counsel** - Laure Calice et Marie-Charlotte Diriar, avec **15 et 13** ans d'expérience respectivement

**9 collaborateurs** – Alexandre Abitbol, Christelle Bastide, Pierre Chevillard, Naomi Cohen, Christophe Cougnaud, Géraldine Debort, Marion Guertault, Barbara Lanternier et Emilie Lesne, qui disposent d' **un à neuf** ans d'expérience chacun.

La taille de notre équipe, son expérience très étendue à la fois en conseil et en contentieux ainsi que les spécialisations de chacun, nous permet de mettre à la disposition de nos clients une équipe dédiée pour un projet spécifique pouvant traiter tous les aspects de dossiers complexes et techniques.

### Nos domaines d'activité

- Restructurations (fusions, acquisitions et fermetures)
- Plans de licenciement
- Comités d'entreprise et syndicats
- Conventions collectives
- Détachement et expatriation
- Rémunération et plans d'intéressement
- Protection des données et de la vie privée des salariés

---

## Contacts – Droit social, Paris



**Jean-Marc Albiol**

Associé, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
jean-marc.albiol@hoganlovells.com



**Lorelei Gannat**

Associée, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
loirei.gannat@hoganlovells.com



**Thierry Meillat**

Associé, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
thierry.meillat@hoganlovells.com



**Dominique Mendy**

Associée, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
dominique.mendy@hoganlovells.com



**Muriel Pariente**

Associée  
T +33 1 53 67 47 47  
muriel.pariente@hoganlovells.com



**Laure Calice**

Counsel, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
laure.calice@hoganlovells.com



**Marie-Charlotte Diriat**

Counsel, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
marie-charlotte.diriat@hoganlovells.com



**Géraldine Debort**

Collaboratrice senior, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
geraldine.debort@hoganlovells.com

---

## Contacts – Droit social, Paris



**Alexandre Abitbol**

Collaborateur, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
alexandre.abitbol@hoganlovells.com



**Christelle Bastide**

Collaboratrice, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
christelle.bastide@hoganlovells.com



**Pierre Chevillard**

Collaborateur, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
pierre.chevillard@hoganlovells.com



**Naomi Cohen**

Collaboratrice, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
naomi.cohen@hoganlovells.com



**Christophe Cougnaud**

Collaborateur, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
christophe.cougnaud@hoganlovells.com



**Marion Guertault**

Collaboratrice, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
marion.guertault@hoganlovells.com



**Barbara Lanternier**

Collaboratrice, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
barbara.lanternier@hoganlovells.com



**Emilie Lesne**

Collaboratrice, Paris  
T +33 1 53 67 47 47  
emilie.lesne@hoganlovells.com

# www.hoganlovells.com

---

Hogan Lovells has offices in:

Alicante	Denver	Jakarta*	New York	Silicon Valley
Amsterdam	Dubai	Jeddah*	Northern Virginia	Singapore
Baltimore	Dusseldorf	London	Paris	Tokyo
Beijing	Frankfurt	Los Angeles	Philadelphia	Ulaanbaatar
Berlin	Hamburg	Madrid	Prague	Warsaw
Brussels	Hanoi	Miami	Riyadh*	Washington DC
Budapest*	Ho Chi Minh City	Milan	Rome	Zagreb*
Caracas	Hong Kong	Moscow	San Francisco	
Colorado Springs	Houston	Munich	Shanghai	

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses.

The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members.

For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see [www.hoganlovells.com](http://www.hoganlovells.com).

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney Advertising.

© Hogan Lovells 2013. All rights reserved.

\*Associated offices