



Accord du 11 janvier 2013

Pour la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi

L'accord, conclu après trois mois de négociation, et préparé en réalité depuis 2009, a trouvé un équilibre entre les besoins d'adaptation des entreprises, qui s'articulent autour de la **flexibilité et de la compétitivité**, et les demandes des salariés, qui se concentrent sur la **sécurisation des parcours professionnels**.

Il place la France au plus haut des standards européens (Allemagne, Danemark) en matière de fonctionnement du marché du travail et de relations sociales.

1°) il instaure des modalités nouvelles et simples qui permettront une **adaptation rapide et sécurisée** des entreprises aux évolutions des carnets de commandes, de la conjoncture et des mutations technologiques.

2°) en introduisant des mécanismes qui facilitent la **conciliation**, qui raccourcissent les **délais de procédure** et qui réduisent **l'incertitude juridique**, il contribuera à diminuer la peur de l'embauche, notamment dans les PME et les TPE.

3°) en facilitant la gestion des ressources humaines et en allégeant certaines obligations, il rendra possible la **mobilité des salariés** sans risques pour ceux-ci.

4°) il **protège les salariés** en créant les conditions de la généralisation des complémentaires santé et en introduisant de nouveaux droits (information, formation et voix délibérative dans les Conseils d'administration).

5°) il crée les conditions d'une **mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes** en permettant l'exonération des cotisations d'assurance chômage employeurs pendant 3 mois pour l'ensemble des entreprises et 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce point compense la sur-cotisation employeurs des CDD de moins de 3 mois (hors intérim et remplacement)

Cet accord doit être ratifié par le Parlement et fera l'objet de décrets d'application.

1 – LA FLEXIBILITE

1.1 – Faciliter la gestion des ressources humaines

a - L'entreprise doit de plus en plus fréquemment mettre en œuvre des réorganisations internes, sans réduction d'effectif mais par des changements de postes ou de lieux de travail. Aujourd'hui, de telles réorganisations sont rendues longues et coûteuses par l'obligation de mise en place de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), alors même qu'il n'y a aucun licenciement.

➔ **Instauration de plans de mobilité interne sans PSE** : leur mise en place est rendue possible par une redéfinition du licenciement économique. Au travers d'une négociation triennale, seront définies les conditions d'une mobilité interne, ses limites géographiques et les mesures d'accompagnement. L'employeur pourra ainsi apporter des modifications aux paramètres du contrat du travail (rémunération, mobilité géographique notamment) sans que le refus du salarié n'entraîne un licenciement pour motif économique.

b - Les consultations obligatoires conduisent souvent à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, du fait du manque d'encadrement des procédures qui peuvent être indéfiniment prolongées par des demandes complémentaires d'information.

➔ **Raccourcissement et sécurisation des procédures de consultation des Institutions représentatives du personnel (IRP)** : l'accord établit un principe général et innovant de **délais préfix**, non susceptibles d'être suspendus.

➔ **Etablissement du principe d'un barème** permettant de limiter le coût des expertises.

➔ **Rationalisation des consultations en matière d'hygiène et de sécurité**. Lorsque plusieurs établissements sont concernés par un même projet, une instance de coordination *ad-hoc* est mise en place, pour faire appel à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans un délai préfix.

➔ **Instauration d'un délai d'un an pour les PME** pour appliquer les dispositions sociales résultant des **franchissements des seuils de 10 et de 50 salariés**.

1.2 - Donner aux entreprises les moyens de s'adapter

a - D'après la Cour des comptes, le mécanisme de chômage partiel a permis de « sauver » 225 000 emplois industriels en Allemagne, contre un peu moins de 20 000 en France. De même, les accords compétitivité-emploi sont en grande partie à l'origine de la bonne santé

de l'économie allemande, qui a maintenu son niveau d'exportation malgré la crise (+182 milliards en rythme annuel au T3 2012, contre - 70 pour la France).

L'accord permettra donc, dans l'intérêt de la compétitivité des entreprises et donc de l'emploi des salariés, de développer deux outils :

- ➔ **Un mécanisme de chômage partiel simplifié** : l'accord permet d'unifier les deux dispositifs existants pour simplifier la vie des entreprises, notamment des TPE et PME, et assouplir la contrepartie en emploi (en application du droit actuel, les entreprises qui recourent au chômage partiel s'engagent à garder en emploi leurs salariés sur une période deux fois plus importante que celle pendant laquelle elles ont bénéficié du dispositif).

- ➔ **Un accord de « maintien dans l'emploi »** : afin de permettre à l'entreprise de surmonter une phase difficile, les entreprises pourront conclure des accords majoritaires établissant un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps de travail / salaires / emploi. Il est désormais possible de mettre en place ce type d'accord sans être contraint, comme c'est le risque actuellement, de passer par la procédure de PSE. L'accord s'imposera à chaque salarié.

b - Par ailleurs, même si les licenciements économiques ne représentent que 2,5% (120 000 à 150 000) des entrées annuelles à Pôle emploi, dont seulement 2,5% font l'objet d'une contestation prud'homale, une réforme profonde de la procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi était nécessaire pour l'adapter aux exigences de la vie économique. Dans cette perspective, l'accord simplifie et renforce considérablement **la sécurité juridique : encadrement du recours aux experts, réduction des délais qui deviennent fixes, possibilité de négocier un PSE sécurisant juridiquement la procédure.**

- ➔ **Une refonte globale de la procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi** : l'accord met en place deux modalités possibles pour mettre en place un PSE, désormais raccourci et sécurisé juridiquement.
 - **Négociation d'un accord majoritaire relatif au PSE** : Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui doit, pour des motifs économiques, licencier 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours peut signer des accords collectifs majoritaires, réduisant ainsi considérablement le risque judiciaire lié aux Plans de Sauvegarde de l'Emploi. L'ensemble des délais fixés par l'accord majoritaire sont par ailleurs des délais préfix, non susceptibles de suspension ou de dépassement, assurant une maîtrise du risque-temps et donc une réduction de fait des délais de procédure.
 - **Possibilité d'homologation administrative des Plans de Sauvegarde de l'Emploi** : Un Plan peut faire l'objet d'une homologation administrative portant sur le respect de la procédure et le contenu du plan. Le Dirrecte sera appelé à se prononcer dans un délai de 21 jours sur un document produit par

l'employeur et soumis pour avis préalablement au comité d'entreprise. A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfix, non susceptible de suspension ou de dépassement. Cette homologation administrative sera de nature à rassurer les salariés sur la validité du dispositif, limitant ainsi les contentieux.

1.3 – Sécurisation juridique et déjudiciarisation

L'accord répond à la vraie question de la **peur de l'embauche, qui est celle de l'assouplissement du CDI pour inciter les employeurs à y recourir. L'accord développe une approche d'ensemble visant la sécurisation juridique des ruptures du contrat de travail :**

- ➔ **Réforme de l' « ordre des licenciements » :** lorsqu'il doit affronter une situation économique difficile, il importe que l'entrepreneur puisse apprécier au mieux les meilleures compétences dont il aura besoin pour redresser l'entreprise. L'accord donne la possibilité pour l'employeur de **privilégier le critère de compétence professionnelle pour établir l'ordre des licenciements**, sans pour autant ignorer les autres critères.

- ➔ **Sécurisation juridique des relations du travail :** trop souvent, en matière de droit du travail, des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond, et empêchent que le jugement soit rendu sur la réalité des faits. L'accord prévoit la mise en place d'un groupe de travail pour conduire une réflexion, appuyée par les pouvoirs publics, visant à **mettre fin aux situations où les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond.**

- ➔ **Facilitation de la conciliation prudhomme :** en cas de contestation du licenciement, les dommages et intérêts prononcés par le Bureau de jugement sont souvent sans rapport avec la réalité économique de l'entreprise, notamment pour des PME. Il est par ailleurs trop peu fait recours à la conciliation, qui doit pourtant permettre une approche moins conflictuelle de ces situations. L'accord prévoit **d'inciter à la conciliation pour mettre un terme plus rapide au litige. Il limite le montant des dommages et intérêts** en cas de licenciement sans motif réel et sérieux par **l'instauration d'un barème** ; toute demande est inscrite au bureau de conciliation dans un **délai de deux mois, ce qui permettra une accélération des procédures.**

- ➔ **Réduction des délais de prescription :** aujourd'hui, l'essentiel des délais de prescription en matière de droit du travail sont fixés à 5 ans, ce qui génère une incertitude majeure pour les entreprises. L'accord ramène **les délais de prescription de 5 ans à 24 mois**, afin d'éliminer le risque de contentieux prud'homal deux ans après les faits mis en cause. Les demandes en matière salariale sont désormais limitées à 36 mois.

2 - La sécurisation

L'accord vise à associer plus qu'aujourd'hui les salariés à la compréhension de la stratégie de l'entreprise, aux leviers et contraintes qui la déterminent, et à ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail.

2.1 – Renforcer l'information des salariés sur la stratégie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Afin de créer les conditions d'un dialogue de confiance avec les syndicats, et de les sensibiliser à la réalité de la vie économique de l'entreprise, l'accord permet :

- ➔ **La rationalisation et l'amélioration de la qualité des informations données aux Institutions représentatives du personnel (IRP).** Une base de données unique sera mise en place, mise à jour régulièrement, en regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes. Cette information économique et sociale remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, conduisant à en simplifier la gestion par l'entreprise, qui disposera d'un an pour la mettre en place (deux ans pour les PME). Le cas échéant, les salariés seront tenus au respect de règles de confidentialité.

- ➔ **Le renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en incluant dans sa négociation les orientations sur le plan de formation** dans les entreprises de plus de 300 salariés et en permettant une information vers les sous-traitants.

2.2 – De nouveaux droits pour faciliter et faire accepter la mobilité

Dans un environnement économique de plus en plus compétitif, dans lequel les salariés n'ont plus vocation à réaliser l'ensemble de leur carrière dans une même entreprise, l'essentiel est de construire une **sécurisation des transitions professionnelles ou des parcours professionnels**. Cela suppose d'attacher les droits non plus au statut, mais à la personne, comme de nombreux pays l'ont fait, notamment au nord de l'Europe.

Dans cette perspective, des **nouveaux droits « portables »** seront apportés aux salariés pour sécuriser leurs parcours :

- ➔ **Mise en place d'ici 2016 d'une couverture « complémentaire santé »** par les entreprises ou les branches professionnelles, avec un mécanisme de portabilité des droits étendus de 9 à 12 mois. Aujourd'hui, 41% des salariés du secteur privé ne bénéficient pas d'une couverture complémentaire collective. Or, la santé des salariés est un élément de leur bien-être et de la compétitivité des entreprises. L'accord prévoit une généralisation obligatoire au 1^{er} janvier 2016 de la couverture complémentaire santé pour tous les salariés. Le coût de la complémentaire santé

sera partagé par moitié entre salariés et employeurs. Celui-ci est estimé à 34 euros par salarié et par mois.

- ➔ **Instauration d'un compte personnel de formation**, à coût constant pour les entreprises. Il se substitue au Droit individuel à la formation (DIF). Il a l'avantage de simplifier le paysage des formations, de les rattacher à la personne et non plus au statut, et de responsabiliser les salariés, les demandeurs d'emploi et les pouvoirs publics. Il ouvre droit à 20 heures de formation par an pour les salariés à temps plein. Le compte sera abondé aussi bien par l'entreprise que l'Etat, les Régions, Pôle emploi et le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Ce compte individuel fonctionnera avec un « front office » très simple (le demandeur d'emploi fera automatiquement valoir ses droits à partir du moment où son projet correspond à un besoin en compétence des entreprises, tel qu'identifié par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics) et à coût constant, grâce à une simplification des circuits de financement aujourd'hui très complexes.
- ➔ **Mise en œuvre de droits rechargeables à l'assurance-chômage** : le système se résume en une formule : « plus vous travaillez, plus vous avez de droits ». A l'occasion de la négociation spécifique à la convention assurance-chômage en 2013, les partenaires mettront en place un tel dispositif, en veillant à ne pas en aggraver l'équilibre financier.
- ➔ **Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée**. La possibilité est créée pour un salarié d'effectuer, volontairement et avec l'accord expresse de l'employeur, une période de mobilité dans une autre entreprise.
- ➔ **Sécurisation juridique du cadre du temps partiel pour les entreprises et les salariés**. Une durée minimale pour les salariés à temps partiel est désormais instituée à 24 heures par semaine, sauf demande du salarié pour lui permettre de cumuler plusieurs emplois. Des dérogations peuvent être prévues par accord de branches. Les branches professionnelles ouvriront des négociations pour définir des modalités adaptées à leurs secteurs. L'accord redéfinit les conditions de rémunération des heures complémentaires, et permet, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent, d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'avenants au contrat de travail intitulés « complément d'heures » et limités à huit par an (hors cas de remplacements). L'accord apporte ainsi une sécurité juridique à ces avenants.
- ➔ **Facilitation de l'accès au logement** : Action logement (ex 1% Logement) orientera en priorité une offre de logement vers les salariés en mobilité ou entrant sur le marché du travail : résidences collectives, logements meublés ou en colocation, aides à la mobilité.

➔ **Elargissement des conditions d'accès à des dispositifs de sécurisation professionnelle des salariés en CDD :**

- **Assouplissement de l'accès au CIF-CDD pour les salariés de moins de 30 ans :** aujourd'hui, 10 000 salariés en CDD bénéficient chaque année d'un CIF. Les salariés de moins de 30 ans pourront y accéder à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non au cours des 28 derniers mois.
- **Facilité d'accès au contrat de sécurisation professionnelle** pour les salariés en contrats courts (4000 entrées en 2012, alors que le mécanisme permet, dans près de 60% des cas, une insertion durable dans l'emploi en moins d'un an).

2.3 – Association des salariés à la gouvernance des grandes entreprises

Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés dans la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit la stratégie (conseil d'administration ou conseil de surveillance) sera assurée dans les grandes entreprises. L'accord prévoit ainsi :

- ➔ **L'introduction de représentants des salariés dans les Conseils d'administration avec voix délibérative**, dans les entreprises de plus de 10 000 salariés (échelle mondiale) ou 5000 salariés (échelle France), selon des modalités de désignation qui restent à définir. (1 représentant dans les conseils composés de moins de 12 administrateurs, 2 au-delà).

Cette représentation devra être mise en place dans un délai de 26 mois à compter du vote de la loi comportant cette disposition.

3 – Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée

Depuis 10 ans, la structure de l'emploi salarié est stable : 86% de salariés en CDI, 10% en CDD, 2% en CTT et 2% en alternance. En revanche, on constate une forte augmentation d'embauches en CDD sur des durées de contrats de plus en plus en courtes. Cette forte hausse est d'abord imputable au secteur public.

3.1 – Mise en place d'une sur-cotisation sur les contrats courts

Une forte augmentation des embauches en contrats très courts est constatée dans certains secteurs, souvent justifiée par la rapidité des cycles économiques et le manque de visibilité.

- ➔ **Des taux majorés de cotisation d'assurance chômage** seront appliqués à certains CDD lorsqu'ils ne sont pas transformés en CDI à l'issue du contrat : + 3 points pour les CDD de moins d'un mois et + 1,5 point pour les CDD de moins de trois mois, hors CDD d'usage, saisonniers ou CDD de remplacement ; + 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de trois mois.

Exemples :

Pour un CDD de 3 mois au SMIC, le surcoût est de 63,45 euros pour un salarié sur trois mois

Pour un CDD d'une semaine au SMIC, le surcoût est de 9,90 euros pour un salarié sur la semaine

3.2 – Favoriser l'embauche des jeunes en CDI

Par ailleurs, pour **favoriser l'embauche des jeunes en contrats à durée déterminée**, l'accord prévoit une incitation *via* une exonération de cotisations assurance chômage :

- ➔ Mise en place d'une **exonération de cotisations d'assurance chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans**, sur une durée de trois mois et sous réserve de validation de la période d'essai, étendue à quatre mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La baisse de cotisation est de 4 points, quel que soit le niveau de salaire.

L'exonération est de 169,20 euros pour un salarié au SMIC dans une entreprise de plus de 50 salariés.

L'exonération est de 225,60 euros pour un salarié au SMIC dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Ces deux dispositifs seront mis en place au 1^{er} juillet 2013 par un avenant à la convention d'assurance chômage.