

n° 16370

Vendredi 21 juin 2013

// le dossier juridique

La loi sur la sécurisation de l'emploi (1)

Outils de flexibilité (accord compétitivité, mobilité interne...)

Transposition législative de l'ANI du 11 janvier 2013, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 modifie des pans entiers du droit du travail et, dans une moindre mesure, du Code de la sécurité sociale. Pour vous aider à bien comprendre les changements apportés par ce texte, nous consacrons les six prochains dossiers juridiques aux différents volets de la loi. Premier de cette série, ce dossier détaille les nouveaux outils de flexibilité à la disposition des entreprises. Le suivant portera sur la réforme des licenciements économiques.

Aider les entreprises à maintenir l'emploi dans un contexte économique dégradé, tel est l'objectif principal de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Le texte offre aux employeurs toute une panoplie d'outils de flexibilité, dont la possibilité de conclure des **accords de maintien de l'emploi**. Ceux-ci peuvent se combiner avec le recours à l'**activité partielle**, dont le régime est simplifié. La loi permet aussi de gérer à froid les **mobilités internes**, via des accords ad hoc et élargit les possibilités de recourir au contrat de **travail intermittent**. Hormis l'activité partielle, ces dispositions sont applicables à compter du **17 juin 2013**.

1 Accord de maintien de l'emploi

(art. 17 de la loi)

La loi offre aux entreprises confrontées à des difficultés économiques la possibilité, par la voie d'un accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail, les modalités d'organisation et de répartition du temps de travail ainsi que les rémunérations, en s'engageant en contrepartie à maintenir les emplois. Ce dispositif est codifié sous les articles L. 5125-1 à L. 5125-7.

À NOTER Avant l'intervention de cette loi, les entreprises pouvaient conclure des accords dits de compétitivité, via des accords d'aménagements du temps de travail.

DANS QUEL CONTEXTE LE CONCLURE ?

Cet accord ne peut être conclu que pour faire face à de **graves difficultés économiques**

conjoncturelles dans l'entreprise. Des difficultés modérées, tout comme des difficultés structurelles ne suffisent pas. La loi précise que le **diagnostic** sur ces difficultés économiques est analysé avec les **organisations syndicales** représentatives. Celles-ci peuvent être accompagnées dans cette analyse et dans la négociation par un **expert-comptable** mandaté par le CE (*C. trav., art. L. 5125-1, I*). Les **frais** de cette expertise sont à la charge de l'employeur (*C. trav., art. L. 2325-35*).

À NOTER La loi est plus succincte sur le contexte d'ouverture de la négociation que l'ANI du 11 janvier 2013 (annexe à l'article 18), qui évoque des difficultés « prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise » et prévoit même la possibilité de conclure de tels accords pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Sur la notion de « graves difficultés conjoncturelles » prévue par la loi, le rapport à l'Assemblée nationale (n° 847) explique qu'elle est plus restrictive que les « difficultés économiques ou mutations technologiques » mentionnées à l'article L. 1233-3 du Code du travail (définition du motif économique en matière de licenciement). « Elle en est en quelque sorte une sous-catégorie, limitée à des difficultés économiques et financières ponctuelles pour l'entreprise. En particulier, toute mutation technologique ayant un impact sur l'emploi ou l'environnement de l'entreprise doit être considérée comme une difficulté structurelle : elle n'entre donc pas dans le champ des potentiels accords de maintien de l'emploi. » En présence de difficultés structurelles, rien n'empêche les entreprises de conclure, comme elles en avaient déjà la possibilité avant l'intervention de la loi, des accords d'aménagement du temps de travail (*C. trav., art. L. 3122-2*).

À CLASSER SOUS

EMPLOI ET CHÔMAGE

02 / 13

POURQUOI CONCLURE UN TEL ACCORD ?

Conclure un tel accord permet à l'employeur de passer un cap difficile, en mettant en place pour une durée limitée « un nouvel équilibre global entre-temps de travail, salaires et emploi » (*rapport AN préc.*). Il s'agit par exemple de **diminuer temporairement les salaires et le temps de travail**. L'objectif de ces aménagements est d'**éviter des licenciements économiques**. C'est la raison pour laquelle l'employeur s'engage, pendant la durée de validité de l'accord, à ne procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels les aménagements s'appliquent.

À NOTER Rien n'interdit à l'employeur pendant la durée de l'accord de procéder à des licenciements pour motif personnel.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION ?

▶ À quel niveau ?

L'accord de maintien de l'emploi est un **accord d'entreprise**. Il ne peut donc être conclu qu'à ce niveau et pas au niveau d'un **groupe** de sociétés ou d'un établissement.

▶ Avec qui négocier ?

L'accord de maintien dans l'emploi est négocié avec (*C. trav., art. L. 5125-4, II*):

- les **délégués syndicaux** (DS) ;
- à défaut de DS, un ou plusieurs **élus du personnel expressément mandatés** à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette procédure prévue pour la conclusion de l'accord de maintien de l'emploi est distincte de celle prévue aux articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du Code du travail, qui permet aux entreprises dépourvues de DS de conclure un accord avec les représentants du personnel ;
- en l'absence d'élus, un ou plusieurs **salariés expressément mandatés** à cet effet par les organisations syndicales représentatives (les mêmes que pour le mandatement des élus). **Ne peuvent être mandatés** les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être **assimilés à l'employeur**, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (*C. trav., art. L. 2232-26*).

À NOTER Alors que l'ANI réservait la possibilité de mandatement aux seules organisations syndicales de branche, la loi étend cette possibilité aux organisations syndicales nationales et interprofessionnelles, afin de tenir compte de la situation des entreprises qui n'appartiennent à aucune branche professionnelle.

▶ Dans quelles conditions ?

Le temps passé aux négociations de l'accord n'est **pas imputable sur les heures de délégation** prévues pour les représentants élus du personnel.

Chaque élu du personnel mandaté ou salarié mandaté dispose du **temps nécessaire** à l'exercice de ses fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder **10 heures par mois**. L'intéressé bénéficie de la **protection contre le licenciement** prévue à l'article L. 2411-4 du Code du travail prévue pour les salariés mandatés : au cours de son mandat et pendant les 12 mois suivant la fin de celui-ci, il ne peut être licencié que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

À NOTER L'annexe à l'article 18 de l'ANI prévoit que le mandatement précise les modalités de désignation du salarié et les relations avec l'organisation syndicale concernée, notamment durant la négociation et au moment de la conclusion de l'accord, puis de son suivi. Ces éléments pourraient être repris dans des dispositions réglementaires. Toujours selon l'ANI, le mandatement ne vaut que pour la durée de la négociation, le suivi de l'accord et de ses garanties.

CHAMP, DURÉE ET CONTENU DE L'ACCORD

▶ Quel est son champ ?

L'accord de maintien dans l'emploi peut couvrir **tout ou partie de l'entreprise** et peut concerner tous les salariés de l'entreprise ou une partie d'entre eux seulement (*rapport AN préc.*).

▶ Quelle est sa durée ?

Les accords de maintien de l'emploi sont des accords « **transitoires** » : leur durée est déterminée et ne peut excéder deux ans (*C. trav., art. L. 5125-1, III*).

Aucune possibilité de **renouvellement** n'est prévue par la loi.

À NOTER Selon le rapport à l'Assemblée nationale n° 847, « on peut considérer qu'une entreprise qui n'a pas réussi durant deux ans à surmonter ses difficultés conjoncturelles bascule en réalité dans des difficultés structurelles ».

▶ Que prévoit l'accord ?

Les aménagements possibles...

L'accord peut prévoir des aménagements de la **durée du travail**, de ses modalités d'**organisation et de répartition**, ainsi que de la **rémunération** des salariés (*C. trav., art. L. 5125-1, I*). Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur (*C. trav., art. L. 3221-3*).

Les partenaires sociaux peuvent ainsi convenir d'une baisse de la durée du travail et des salaires, ou d'une augmentation du temps de travail sans répercussion sur le salaire.

À NOTER La loi nouvelle (*C. trav., art. L. 5125-7*) prévoit que l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 (allocation de chômage partiel) est cumulable avec ce dispositif. Les salariés concernés, en application de l'accord de maintien de l'emploi, par une réduction d'horaires en dessous de la durée légale et par une baisse corrélative du salaire peuvent donc être placés en activité partielle.

... avec des garanties pour les salariés

L'accord peut procéder aux aménagements prévus ci-dessus sous réserve de respecter (*C. trav., art. L. 5125-1, I*):

- le **smic** (*C. trav., art. L. 3231-2*);
- les dispositions des **accords de branche** ou accords professionnels ou interprofessionnels en matière de **salaires minima**, de **classification**, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation (*C. trav., art. L. 2253-3, al. 1*);
- la **durée légale** : travail effectif des salariés fixé à 35 heures par semaine civile, contingent annuel d'heures supplémentaires ainsi que ses dérogations, la majoration des heures supplémentaires (*C. trav., art. L. 3121-10*);
- le **contingent annuel d'heures supplémentaires**, ses dérogations et les contreparties aux heures supplémentaires (*C. trav., art. L. 3121-11 à L. 3121-25*);

- les **durées maximales** de travail : temps de pause (*C. trav., art. L. 3121-33*), durée quotidienne maximale (*C. trav., art. L. 3121-34*), durées hebdomadaires maximales (*C. trav., art. L. 3121-35 à L. 3121-36*), durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit (*C. trav., art. L. 3122-34 et L. 3122-34*);
- le **repos quotidien et hebdomadaire** (*C. trav., art. L. 3131-1 à L. 3132-2*);
- le **1^{er} Mai** comme jour férié et chômé (*C. trav., art. L. 3133-4*);
- les droits aux **congés payés** (*C. trav., art. L. 3141-1 à L. 3141-3*).

De plus, l'application de l'accord de maintien de l'emploi **ne peut conduire à réduire les rémunérations** dont le taux horaire, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur à **1,2 smic** (soit 1 716,26 € par mois au 1^{er} janvier 2013), ni porter la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

Les efforts imposés aux dirigeants et actionnaires

La loi impose de prévoir dans l'accord les conditions dans lesquelles les **dirigeants salariés** exerçant dans le périmètre de l'accord et les mandataires sociaux et actionnaires, dans le respect des compétences des organes de gouvernance, fournissent des **efforts proportionnés** à ceux demandés aux salariés (*C. trav., art. L. 5125-1, II*).

À cet effet, les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont **informés du contenu de l'accord** lors de leur première réunion suivant sa conclusion (*C. trav., art. L. 5125-3*).

À NOTER La loi ne donne aucune indication concernant ces efforts. La référence à des « efforts proportionnés » vise à ce que chacun contribue d'autant plus que ses moyens sont importants. Les partenaires sociaux ont donc toute latitude pour négocier ce point et décider de ce qu'il faut entendre par « efforts proportionnés ». Pourrait-il s'agir d'une simple interdiction du versement de dividendes sans diminution des rémunérations ?

L'engagement de maintenir l'emploi

En contrepartie des efforts demandés aux salariés, l'employeur doit s'engager à **maintenir les emplois pendant la durée** de validité de l'accord (*C. trav., art. L. 5125-1, I*). Autrement dit, il s'interdit de procéder, pendant toute la durée de l'accord, à des **ruptures pour motif économique** des contrats des salariés auxquels les aménagements s'appliquent.

Les partenaires sociaux doivent déterminer dans l'accord les emplois concernés par ces dispositions.

Autres mentions

Outre les mentions précitées, l'accord fixe aussi :

- sa **durée** ;
- les modalités de la **consultation** des **salariés**, lorsque l'accord est **négocié** avec un élu ou un salarié **mandaté** (*v. ci-après*);
- le **délai** et les **modalités** de l'**acceptation** ou du **refus** par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail (par exemple, acceptation implicite, passé un certain délai) ;
- les **mesures d'accompagnement** proposées aux salariés qui **refusent** l'application de l'accord (*v. ci-après*);
- les modalités de l'organisation du **suivi de l'évolution de la situation économique** de l'entreprise et de la **mise en œuvre de l'accord**, notamment auprès des organisations syndicales représentatives signataires et des IRP ;
- une clause de **retour à meilleure fortune**, c'est-à-dire les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés,

à l'issue de la période d'application de l'accord ou dans l'hypothèse d'une suspension de celui-ci pendant son application, pour ce motif, décidée par le président du tribunal de grande instance (*v. page 4*);

- les modalités d'**information des salariés** sur l'application de l'accord et son suivi pendant toute sa durée ;
- une **clause pénale**, applicable lorsque l'employeur ne respecte pas ses engagements, notamment ceux de maintien dans l'emploi, et le montant et les modalités d'exécution des **dommages-intérêts** dus aux salariés lésés.

À NOTER Concernant la clause de retour à meilleure fortune, l'ANI du 11 janvier 2013 était plus précis, puisqu'il évoquait des « garanties telles que le partage du bénéfice économique ». En ce qui concerne la clause pénale, on rappellera que le juge peut moduler les sommes dues en application de cette clause si elles sont manifestement excessives ou dérisoires (*C. civ., art. 1152*).

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD ?

■ Accord conclu avec des DS

Pour être valide, l'accord de maintien de l'emploi doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **au moins 50 % des suffrages** exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CE ou de la DUP, ou à défaut des DP, quel que soit le nombre de votants (*C. trav., art. L. 5125-4, I*).

À NOTER Cette condition de validité (accord majoritaire) est dérogatoire aux règles de droit commun. En effet, en principe, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants (*C. trav., art. L. 2232-12*).

■ Accord conclu avec un élu mandaté ou un salarié mandaté

Si l'accord de maintien de l'emploi est conclu avec un élu mandaté ou un salarié mandaté, il doit être **approuvé par les salariés à la majorité** des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par l'accord, et dans le respect des principes généraux du droit électoral (*C. trav., art. L. 5125-4, II*).

QUELS SONT LES EFFETS DE L'ACCORD ?

■ Une condition préalable : l'acceptation du salarié

L'accord de maintien de l'emploi ne s'applique qu'aux salariés qui l'acceptent. L'employeur doit donc préalablement **recueillir l'accord de chaque salarié** concerné. Si l'accord ne détermine pas le délai et les modalités de la réponse du salarié, la procédure de **notification de la modification** du contrat de travail pour **motif économique** prévue à l'article L. 1222-6 du Code du travail s'applique (*C. trav., art. L. 5125-1, IV*). Ainsi, l'employeur doit proposer la modification au salarié par LRAR. Le salarié a un mois à compter de la réception de ce courrier pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir accepté.

▣ Si le salarié accepte l'application de l'accord

Si le salarié accepte l'accord, les stipulations de celui-ci sont **applicables** à son contrat de travail. Les **clauses** de celui-ci qui y sont **contraires** sont **suspendues** pendant la durée de l'accord (*C. trav., art. L. 5125-2, al. 1*).

À NOTER Il n'y a pas lieu de conclure un avenant au contrat de travail dans la mesure où les stipulations de l'accord sont directement applicables au contrat.

▣ Si le salarié refuse l'application de l'accord

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur peut le ou les **licencier**. Ces licenciements **reposent sur un motif économique**. Ils sont prononcés selon les modalités d'un **licenciement individuel pour motif économique** (sans considération du nombre de salariés concernés) et ouvrent droit aux **mesures d'accompagnement** prévues par l'accord (*C. trav., art. L. 5125-2, al. 1*).

Le salarié bénéficie aussi des mesures de **reclassement** incombant à l'entreprise.

Les salariés refusant l'application de l'accord étant licenciés « individuellement pour motif économique », l'employeur n'a **pas** à mettre en œuvre une **procédure de licenciement collectif** pour motif économique ni à établir, le cas échéant, un **PSE**.

À NOTER Dans un entretien accordé à *Liaisons sociales quotidien* (v. l'actualité n° 16300 du 7 mars 2013), le ministre du Travail a précisé que les salariés qui refusent l'application de l'accord auront la possibilité de contester leur licenciement devant le juge. Ce dernier pourra-t-il contrôler le motif économique ? Ce point nécessite des éclaircissements. De même, quid des salariés en CDD ? On sait en effet que la rupture anticipée n'est autorisée qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (*C. trav., art. L. 1243-1*), et que l'employeur ne peut rompre de manière anticipée le contrat d'un salarié ayant refusé une modification de celui-ci (*Cass. soc., 21 octobre 1987, n°84-44.892*) ou pour motif économique (*Cass. soc., 16 octobre 2002, n° 00-40.869*).

L'ACCORD PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU OU RÉSILIÉ ?

L'un des signataires de l'accord peut demander au président du **tribunal de grande instance** (TGI) en **référé** sa **suspension** dans deux cas (*C. trav., art. L. 5125-5*):

– lorsque les **engagements** souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont **pas appliqués** de manière loyale et sérieuse;

– ou lorsque la **situation économique** de l'entreprise a **évolué** de manière significative (détérioration ou amélioration).

Si le juge accueille favorablement cette demande, il fixe le **délai** (durée) de cette **suspension**.

À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis concernant l'application loyale de l'accord ou l'évolution de la situation économique de l'entreprise, le juge décide, selon la même procédure, soit d'autoriser la **poursuite** de l'accord, soit de le **résilier** (*C. trav., art. L. 5125-5*).

À NOTER En cas de non-respect par l'employeur des engagements prévus par l'accord, les salariés peuvent aussi réclamer, en application de la clause pénale, des **dommages-intérêts**. Et si la situation économique de l'entreprise s'améliore, la clause de retour à meilleure fortune peut s'appliquer sans intervention du juge (v. page 3).

QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DE L'ACCORD ?

À l'issue de la période d'application de l'accord, les salariés retrouvent leurs **conditions de travail** (durée de travail, horaires, etc.) et de **rémunération antérieures**. Les clauses du contrat de travail suspendues parce que contraires aux stipulations de l'accord retrouvent pleine application.

COMMENT CALCULER L'ÉVENTUELLE INDEMNITÉ DE RUPTURE ?

En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la **décision du juge de suspendre** les effets de l'accord, le calcul des **indemnités** légales, conventionnelles ou contractuelles de préavis et de licenciement, ainsi que de l'**allocation d'assurance chômage** se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la **rémunération antérieure** à la conclusion de l'accord (*C. trav., art. L. 5125-6*).

2 Un nouveau régime d'activité partielle

(art. 16 de la loi)

Comme l'ont souhaité les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013, la loi pose les bases du **futur régime d'activité partielle** destiné à simplifier et unifier les dispositifs existants.

Les modalités précises du dispositif seront définies par un **décret** en Conseil d'État et dans le cadre des **concertations** en cours et des prochaines **négociations interprofessionnelles**.

À NOTER L'ANI du 11 janvier 2013 a prévu le lancement d'une négociation interprofessionnelle et de concertations avec l'État en vue de mettre en place le nouveau régime d'activité partielle. Les concertations ont déjà bien avancé. Par ailleurs, un avant-projet de décret en Conseil d'État a été soumis aux partenaires sociaux. Quant à la négociation, son lancement est imminent. Le futur ANI devrait définir certaines modalités relatives à la situation et à l'indemnisation des salariés en activité partielle. Il remplacera notamment l'accord historique du 21 février 1968 sur le chômage partiel et les conventions conclues afin de mettre en œuvre et de financer l'APLD.

OBJET ET CAS DE RECOURS

La loi n'apporte pas de changement à l'objet et aux cas de recours à l'activité partielle.

L'objet du dispositif est toujours de permettre à un employeur de **réduire** ou de **suspendre l'activité** de ses salariés et de permettre une **prise en charge partielle de l'indemnisation** versée pendant les heures chômées.

Ce dispositif étant une alternative aux licenciements économiques, le contrat des salariés placés en activité partielle ne sera pas rompu mais suspendu. Le placement des salariés « en position d'activité partielle », comme jusqu'à présent la mise au chômage partiel, devra être **autorisé expressément ou implicitement** par l'administration (*C. trav., art. L. 5122-1, I*).

Par ailleurs, les **cas de recours** à l'activité partielle, à savoir la **fermeture temporaire** de l'établissement ou

d'une partie d'établissement, ainsi que la **réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale** de travail, restent inchangés.

De même, la loi maintient la possibilité de recourir à l'activité partielle de manière **individuelle et alternative** en cas de **réduction de l'horaire** collectif de travail.

SIMPLIFICATION ET UNIFICATION

La première simplification issue de la nouvelle loi est d'ordre terminologique : la partie législative du Code du travail abandonne en effet les termes de « **chômage partiel** », qui sont systématiquement **supprimés**. Le législateur met fin à la confusion en ne retenant que l'appellation d'« **activité partielle** », adoptant ainsi le choix sémantique imposé par Nicolas Sarkozy en 2008. La loi pose par ailleurs les grands principes de ce dispositif qui a vocation à se **substituer au chômage partiel classique et à l'activité partielle de longue durée (APLD)**. Ce dernier dispositif était jusqu'à présent encadré par des textes intégrés à la partie réglementaire du Code du travail, qui devraient logiquement être supprimés.

LES CONTOURS DU NOUVEAU RÉGIME

■ Réforme des modalités d'indemnisation

Une indemnité horaire versée aux salariés par l'employeur

Les salariés en activité partielle recevront une **indemnité horaire**, versée par l'employeur, correspondant à une part de leur **rémunération antérieure**, dont le **pourcentage** sera fixé par **décret** en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 5122-1, II*). Cette indemnité **se substitue à l'allocation spécifique** de chômage partiel financée par l'État et à **l'allocation complémentaire** de chômage partiel. Le nouveau régime d'indemnisation ne reprend pas la logique de double niveau de prise en charge par l'État de l'indemnisation des salariés.

Le **régime fiscal et social** de l'indemnité est inchangé. Celle-ci sera **cessible et saisissable** dans les mêmes conditions et limites que les salaires (*C. trav., art. L. 5122-4*).

À NOTER Selon l'avant-projet de décret en Conseil d'État transmis aux partenaires sociaux, l'indemnisation des salariés pourrait être alignée sur celle prévue dans le cadre de l'APLD, soit 70 % de la rémunération brute.

Une allocation d'activité partielle pour l'employeur financée par l'État et l'Unedic

L'employeur percevra une **allocation financée** conjointement par l'État et l'**assurance chômage**. Les modalités de ce financement feront l'objet d'une **convention État-Unedic** (comme c'était le cas jusqu'à présent pour le financement de l'APLD). En revanche, aucune convention entre l'entreprise et l'État ne sera plus nécessaire.

À NOTER Selon l'avant-projet de décret, le **taux horaire** de l'allocation d'activité partielle serait de 7,74 € pour les entreprises d'un à 250 salariés et de 7,23 € pour celles de plus de 250 salariés. Jusqu'à maintenant, le taux de l'allocation spécifique de chômage partiel était de 4,84 € ou 4,33 € par heure chômée et l'allocation d'APLD s'élevait à 2,90 € par heure chômée. Le niveau de prise en charge global devrait donc rester inchangé.

■ Renforcement des engagements de l'employeur

L'autorité administrative pourra imposer à l'employeur de souscrire certains engagements, en contrepartie de

l'allocation qui lui est versée. Pour définir ces engagements, elle devra tenir compte des stipulations de l'**accord collectif d'entreprise** sur l'activité partielle, si celui-ci existe. Les **modalités** de souscription de ces engagements seraient fixées par **décret** en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 5122-1, III*).

À NOTER L'avant-projet de décret en Conseil d'État ne semble pas prévoir d'engagement de l'employeur dès la première mise en œuvre de l'activité partielle. L'employeur aurait à souscrire des engagements s'il a déjà eu recours au dispositif dans les 36 mois précédant une demande d'autorisation. Ces engagements seraient de natures diverses. Ils pourraient correspondre à des actions de formation ou de GPEC, ou encore au maintien dans l'emploi pour une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation. L'employeur qui ne respecterait pas ses engagements pourrait être tenu de rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle.

■ Accès à la formation des salariés

Par ailleurs, les salariés placés en activité partielle auront la possibilité de bénéficier, pendant les périodes d'inactivité, de l'ensemble des **actions de formation**, d'orientation et de qualification prévues par le Code du travail (*C. trav., art. L. 6313-1 et L. 6314-1*). Celles-ci pourront être réalisées notamment dans le cadre du **plan de formation**. Dans ce cas, l'**indemnité horaire** des salariés concernés sera **majorée** dans des conditions fixées par **décret** en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 5122-2*).

À NOTER Selon l'avant-projet de décret, l'indemnisation des salariés en activité partielle suivant une formation pourrait être de 100 % de la rémunération nette du salarié.

AMÉNAGEMENT DE LA RMM

Le dispositif de la **rémunération mensuelle minimale (RMM)**, qui consiste à **compléter l'indemnité horaire** d'activité partielle pour porter la rémunération des salariés au niveau du **smic** (*C. trav., art. L. 3232-5*) est maintenu. En revanche, le **remboursement par l'État** d'une partie de l'allocation complémentaire versée par l'employeur au titre de la RMM **ne sera plus possible**, l'article L. 3232-8 du Code du travail étant supprimé.

L'obligation de maintenir un niveau de rémunération au moins égal au smic n'est donc plus assumée que par l'employeur.

3 Accord de mobilité interne

(*art. 15 de la loi*)

La loi ouvre aux employeurs la possibilité d'organiser « à froid » la mobilité interne des salariés de l'entreprise, dans le cadre d'un accord collectif.

À noter que le gouvernement devra remettre au Parlement, avant le **31 décembre 2015**, un **rapport** dressant un bilan des accords de mobilité conclus.

UN NOUVEAU THÈME DE NÉGOCIATION

■ Une négociation facultative

L'employeur peut engager une négociation portant sur les **conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne** à l'entreprise, dans le cadre de

mesures collectives d'organisation courantes, **sans projet de réduction d'effectifs** (*C. trav., art. L. 2242-21*).

Cette négociation est **facultative** (alors que dans l'ANI du 11 janvier 2013, elle était obligatoire).

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'**au moins 300 salariés**, elle s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale sur la **GPEC**, dont elle constitue alors un volet. Précisons que même si la négociation sur la GPEC est engagée au niveau du groupe, la mobilité interne reste limitée à l'entreprise.

Dans les **autres entreprises** et groupes d'entreprises, la négociation doit également porter sur les **évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences** et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

À NOTER La mobilité, qu'elle se traduise par un changement de poste ou de lieu de travail, constitue un outil d'adaptation de l'activité et non de gestion des difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles. Elle n'a pas pour objet de se substituer à un plan de départ volontaire ou à un plan de sauvegarde de l'emploi (*v. rapport Sénat n° 501*).

▣ Contenu de l'accord de mobilité interne

L'accord de mobilité fixe notamment (*C. trav., art. L. 2242-22 et L. 2242-23, al. 4*) :

– les **limites** imposées à cette mobilité au-delà de la **zone géographique** d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la **vie personnelle et familiale** du salarié ;

– les mesures visant à **concilier vie professionnelle et 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 et les aides à la mobilité géographique, comprenant notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ;

– les mesures d'**accompagnement et de reclassement pour les salariés refusant** l'application de la mobilité, sur la base du reclassement interne prévu en cas de licenciement économique (*C. trav., art. L. 1233-4 et L. 1233-4-1*). La loi précise que le champ et les modalités de celui-ci doivent être « adaptés » par l'accord (pour que l'employeur n'ait pas à proposer aux salariés le poste qu'ils ont déjà refusé ou d'autres postes susceptibles de se trouver plus éloignés).

En fonction de sa situation, l'employeur peut ajouter dans l'accord de mobilité d'autres dispositions.

Soulignons que la loi apporte une restriction quant au contenu de l'accord : ses dispositions ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une **diminution de la rémunération ou de la classification** du salarié. En outre, elles doivent garantir le **maintien ou l'amélioration de sa qualification** professionnelle.

▣ Conditions de validité de l'accord

En l'absence de dispositions spécifiques, les conditions de validité de l'accord de mobilité sont les conditions de droit commun figurant à l'article L. 2232-12 du Code du travail : signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli **au moins 30 %** des suffrages lors des dernières élections professionnelles et **absence d'opposition** d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 50 % des suffrages à ces mêmes élections (*v. rapport Sénat n° 501*).

▣ Portée de l'accord

Les dispositions de l'accord de mobilité sont applicables au contrat de travail (*C. trav., art. L. 2242-23, al. 2*). Sous

réserve de l'**accord des salariés** (*v. ci-après*), elles **prévalent** donc sur les **stipulations des contrats** de travail relatives au lieu ou poste de travail.

▣ Information individuelle des salariés

L'accord de mobilité est porté à la **connaissance de chacun** des salariés concernés (*C. trav., art. L. 2242-23, al. 1*). L'employeur doit donc informer les salariés de façon individuelle et non pas collective.

MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITÉ

▣ Une nécessité : l'accord du salarié

L'employeur doit au préalable mettre en place une phase de **concertation** avec **chacun des salariés** potentiellement concernés, afin de prendre en compte leurs contraintes personnelles et familiales.

À l'issue de cette phase, l'employeur qui souhaite mettre en œuvre une **mesure individuelle de mobilité** doit en faire la **proposition** au salarié, selon la procédure applicable en cas de modification du contrat pour motif économique : envoi d'une **lettre recommandée** avec avis de réception, **délai d'un mois** accordé au salarié pour faire connaître son refus, **acceptation implicite** de la mobilité à défaut de réponse dans ce délai (*C. trav., art. L. 2242-23, al. 3*).

Si le salarié accepte la proposition de mobilité, les **clauses** de son contrat de travail **contraires** à l'accord sont **suspendues** (*C. trav., art. L. 2242-23, al. 2*).

▣ Conséquences du refus du salarié

Le salarié ou les salariés qui refusent l'application à leur contrat de travail de l'accord de mobilité peuvent être **licenciés pour motif économique**.

Il s'agit d'un **licenciement individuel** même si plusieurs salariés refusent.

Les salariés licenciés bénéficient des mesures d'**accompagnement et de reclassement** fixées dans l'accord (*C. trav., art. L. 2242-23, al. 4*).

En revanche, l'employeur n'a pas à élaborer de PSE, même si un grand nombre de salariés refusent les mesures de mobilité, puisque le licenciement est qualifié d'individuel.

À NOTER Dans l'ANI du 11 janvier 2013, le licenciement en cas de refus était qualifié de personnel. Mais conformément aux préconisations du Conseil d'État sur l'avant-projet de loi, la loi nouvelle retient la qualification de licenciement économique. Cette qualification est plus protectrice pour les salariés.

4 Travail intermittent

(*art. 24 de la loi*)

Jusqu'à présent, le recours aux contrats de travail intermittents pour pourvoir des **emplois permanents** comportant par nature une alternance de **périodes travaillées et non travaillées** n'était possible que dans les entreprises couvertes par un **accord de branche étendu** ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoyant (*C. trav., art. L. 3123-31 à L. 3123-37*). La loi ouvre à titre **expérimental** aux entreprises de certains **secteurs** d'activité la possibilité de **recourir directement** à ces contrats, même sans accord collectif le prévoyant. Un **bilan** de cette mesure sera effectué avant le **31 décembre 2014**, en concertation avec les pouvoirs publics.

À NOTER Le recours direct au contrat de travail intermittent est déjà ouvert aux entreprises adaptées pour des contrats conclus avec des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 3123-32).

DURÉE ET CHAMP DE L'EXPÉRIMENTATION

La possibilité de recourir directement à ce type de contrat, en l'absence d'accords ou conventions existants, est ouverte jusqu'au **31 décembre 2014**, aux entreprises de **moins de 50 salariés** relevant de certains **secteurs** déterminés par **arrêté**.

Selon l'étude d'impact et les débats parlementaires, les secteurs concernés devraient être ceux cités dans une annexe de l'ANI du 11 janvier 2013, à savoir : les confiseurs et **chocolatiers**, le **commerce d'articles de sport** et d'équipements de loisirs et les organismes de **formation** (sauf pour les formateurs en langue).

INFORMATION DES DP

Pour pouvoir recourir à cette formule, la loi impose aux employeurs une simple information des DP. On notera que l'ANI prévoyait une consultation.

CONCLUSION D'UN CONTRAT ÉCRIT

Le contrat de travail intermittent est un contrat à **durée indéterminée**. Obligatoirement **écrit**, il doit mentionner :

- la **qualification** du salarié ;
- les éléments de la **rémunération**, en précisant que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel effectué et est **lissée** sur l'année. Hors dispositif expérimental, cette mention peut être prévue dans les accords collectifs instituant les contrats de travail intermittents ;
- la **durée annuelle minimale** de travail du salarié, étant précisé que les **heures dépassant** cette durée minimale ne peuvent excéder le **tiers** de cette durée sauf accord du salarié ;
- les **périodes** de travail et la **répartition** des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

À NOTER Le contrat de travail peut prévoir d'autres mentions.

STATUT DU SALARIÉ

Le salarié bénéficie des droits reconnus aux salariés à **temps complet** (sauf pour les droits conventionnels, si des modalités particulières sont prévues). Pour la détermination des droits liés à l'**ancienneté**, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

SOURCE // • Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013

VOIR AUSSI

Le dossier sur l'activité partielle : dossier juridique -Empl. & chôm., chôm.- n° 29/2013 du 11 février 2013



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr