

Loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 : points de repères dans le cortège de réformes¹

La sécurité de l'emploi n'existe plus... vive la Loi de Sécurisation de l'Emploi !
Petites ou grandes, les entreprises vont vite devoir s'adapter.

Le 11 janvier 2013, la CFDT, la CFTC et la CGC d'un côté, et le MEDEF, la CGPME et l'UPA de l'autre, avaient conclu un accord national interprofessionnel (ANI). Cette Loi en reprend l'essentiel et modifie ainsi très largement les rapports sociaux.

Sont concernés, pêle-mêle : les licenciements économiques, les accords de maintien dans l'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'assurance chômage, la mobilité professionnelle interne et externe à l'entreprise, la protection sociale complémentaire, le travail à temps partiel, la formation professionnelle, la procédure devant les Conseils de Prud'hommes et les représentants du personnel. Tout un programme ! Sans entrer dans le détail, posons quelques jalons ici sur ces trois dernières thématiques, dont beaucoup de modifications sont déjà entrées en vigueur dès le 17 juin dernier².

REPRESENTATION DU PERSONNEL

> Elections : délai supplémentaire

Les entreprises franchissant les seuils d'effectif imposant la mise en place d'élections³ (11 salariés pour les délégués du personnel ou 50 salariés pour le CE ou le CHSCT par exemple) bénéficient d'un délai supplémentaire pour organiser ces élections : elles ont maintenant 90 jours maximum (au lieu de 45 auparavant) entre l'affichage de l'information au personnel de la tenue des élections et le 1^{er} tour. Cependant, le délai demeure fixé à 45 au plus en cas de renouvellement de l'institution et les élections des délégués du personnel et du CE doivent toujours avoir lieu en même temps.

> Comités d'entreprise

Délai supplémentaire pour les informations - consultations

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés disposent d'un délai d'un an pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE.

Encadrement des délais de consultation

Le CE devra donner son avis dans un délai maximal, déterminé soit par un Décret⁴, soit par un accord avec l'employeur, sous réserve que le délai soit :

- « suffisant »,
- fixé en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises au CE et, le cas échéant, de l'intervention du CHSCT,
- d'au moins 15 jours⁵.

A l'expiration du délai, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Encadrement des délais d'expertise

L'expert⁶ devra rendre son rapport dans un délai raisonnable fixé soit par un accord entre l'employeur et le CE, soit par Décret⁷. L'accord ou le décret détermineront aussi le délai imparti tout d'abord à l'expert pour adresser ses demandes d'information à l'employeur, puis à ce dernier pour les lui transmettre.

La nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation a lieu une fois par an⁸ sur la base des orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et sur les 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 CE peut se faire assister d'un expert-comptable, mais en contribuant pour 20%⁹ au coût de l'expertise, et peut proposer des orientations alternatives, une procédure d'échange avec les organes d'administration ou de surveillance étant prévue.

La nouvelle consultation sur le CICE

Le CE¹⁰ est désormais informé et consulté, avant le 1^{er} juillet de chaque année¹¹, sur l'utilisation du Crédit d'Impôt Compétitivité et Emploi par l'entreprise. Il dispose en outre d'un véritable droit d'alerte sur l'utilisation conforme à l'objet déclaré de ce crédit d'impôt.

La base de données économique et sociale

Obligatoire dès le 17 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus, et au 17 juin 2015 pour les autres, cette base de données devra être à jour, porter sur les deux dernières années, l'année en cours et les perspectives à trois ans et porter sur huit thèmes : investissements, fonds propres et endettement, rémunération des salariés et dirigeants, rémunération des financeurs, flux financiers (aides publiques et crédits d'impôts), sous-traitance, transferts commerciaux entre les entités du groupe. En outre, la Loi étend les critères de classement des salariés souhaitant bénéficier de l'aide d'Action Logement, modifie en profondeur la procédure de consultation du CE sur les projets de licenciements économiques et crée une obligation de consultation sur les projets de fermetures de site¹².

> CHSCT

Une nouvelle instance de coordination

Elle est facultative et temporaire¹³. Elle a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique et de rendre un avis lorsque l'entreprise a l'obligation de consulter au moins deux CHSCT sur un projet commun à plusieurs établissements d'aménagement important des conditions de travail, d'introduction de nouvelles technologies, de plan d'adaptation aux mutations technologiques importantes et rapides. Elle ne se substitue pas aux différents CHSCT, qui rendent ensuite leur propre avis.

Droit à l'expertise en cas de licenciements collectifs économiques

Dans ce domaine, la consultation du CHSCT doit précéder celle du CE (qui a lui aussi le droit de recourir à son expert). L'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses avis sur le projet de restructuration et de compression des effectifs. Le CHSCT doit rendre son avis dans ce même délai maximal, au terme duquel il est réputé avoir été consulté.

> Représentation des salariés dans les organes de direction

Elle s'ajoute à la représentation obligatoire des salariés actionnaires détenant plus de 3% du capital social. Elle concerne les entreprises ou groupes d'au moins 5 000 salariés et entrera en vigueur après la parution d'un Décret.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET GPEC

> Une négociation triennale de GPEC¹⁴ renforcée

Désormais, cette négociation obligatoire doit porter également sur les conditions de la mobilité professionnelle ou

géographique interne. L'employeur et les syndicats doivent aussi y définir les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et assigner des objectifs au plan de formation, en fixant des catégories de salariés et d'emplois prioritaires et des compétences et qualifications à acquérir. Un bilan devra être rédigé au terme de l'accord.

> Création d'un compte personnel de formation

Dans le prolongement du Droit Individuel à la Formation (DIF), auquel il a vocation à se substituer, est instauré un compte individuel crédité par l'employeur de 20 heures de formation par an (pour un temps plein). Ce compte pourra à être abondé dans certains cas par l'Etat ou la région afin de permettre l'accès à une qualification professionnelle pour les populations qui en sont dépourvues.

Il s'agira d'un compte individuel que le salarié conservera tout au long de la vie, y compris durant ses éventuelles périodes de chômage. Ce dispositif ne sera pas mis en œuvre avant la fin de l'année 2013, après la concertation prévue à compter de ce mois de juillet entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.

> Instauration d'un conseil en évolution professionnelle

Il s'agit d'un accompagnement offert à tout salarié au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation. Son objectif prioritaire est d'améliorer la qualification professionnelle du salarié en lui permettant :

- 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 acquises,
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Or la Loi prévoit qu'il incombe notamment à l'employeur d'informer chaque salarié de sa possibilité de recourir à cet accompagnement : il sera donc nécessaire de remettre cette information par écrit (soit dans les contrats de travail, soit dans un Livret d'Accueil, ou tout autre documentation émarginée).



CHÔMAGE

> Lutte contre le travail précaire : majoration de la cotisation patronale sur les CDD de moins de 3 mois

La loi a autorisé les partenaires sociaux à modifier la convention UNEDIC et à majorer ou minorer les taux de contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat de telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. De fait, le 29 mai 2013, les partenaires sociaux ont signé les avenants qui transcrivent certaines dispositions de l'ANI ci-après. Cette mesure est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2013. Avant le 1^{er} juillet 2015, le Gouvernement remettra au Parlement un bilan des effets de cette mesure sur la diminution des emplois précaires.

La part patronale des contributions est fixée à :

- 7% pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois (ou 6,5% pour la part patronale des contributions de droit commun sur les mêmes contrats des salariés intermittents du spectacle) ;
- 5,5% pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois (ou 5% pour les intermittents du spectacle) ;
- 4,5% pour les CDD dits d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois (ou 4% pour les intermittents du spectacle).

Pour l'application des taux majorés, la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale, est prise en compte. La durée du contrat s'apprécie de date à date.

Ainsi, la part patronale des contributions demeure inchangée pour les CDI, les CDD d'une durée supérieure à 3 mois ; quand le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du contrat à durée déterminée ; pour les contrats de travail temporaires et les CDD conclus en remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise absent ; pour les contrats de travail saisonniers ; et pour les contrats de travail conclus avec des particuliers employeurs.

> Chômage des jeunes : exonération temporaire de la part patronale des contributions d'assurance chômage pour l'embauche en CDI de salariés de moins de 26 ans

Lorsqu'elle embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans (à la date de prise d'effet du contrat), et que ce contrat se poursuit au-delà de la période d'essai, l'entreprise est exonérée du paiement de sa part de la contribution chômage.

Cette exonération est accordée pendant :

- 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette exonération s'applique, à la demande de l'employeur, le 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai, à condition que le salarié soit toujours présent à l'effectif de l'entreprise à cette date.

Cette mesure est aussi entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2013¹⁵.

> Retour à l'emploi : droits aux allocations de chômage rechargeables

L'objectif est d'inciter les chômeurs à reprendre un emploi en leur permettant de conserver le reliquat de leurs droits aux allocations non utilisés. Selon le nouveau texte, « Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation » et ce dans les conditions définies par les accords UNEDIC.

Il existe différentes modalités de calcul de ces droits ainsi rechargeables et les partenaires sociaux devront ainsi trancher dans la future convention d'assurance chômage qui devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2014, puisque la loi prévoit la possibilité de ne prendre en compte que partiellement les anciens droits.

> Retour à l'emploi : Contrat de Sécurisation Professionnelle expérimental

Les CSP expérimentaux avaient été mis en place en juillet 2011 pour les salariés en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier. L'expérience avait montré que les salariés licenciés pour motif économique qui pouvaient bénéficier de ce dispositif y renonçaient s'ils ne disposaient pas de suffisamment de droits à l'assurance chômage pour être indemnisés jusqu'au terme de leur formation.

Afin d'encourager ces salariés à adhérer à ce dispositif, une incitation financière est mise en place : une prime de 1 000 € sera ainsi versée au 7^e mois d'accompagnement aux bénéficiaires de CSP expérimentaux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Deux avenants du 27 mai 2013 à la convention UNEDIC actent cette possibilité pour les personnes ayant adhéré au CSP expérimental depuis le 11 janvier 2013.

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

> Délais de prescription raccourcis

Il s'agit de réduire le temps maximal durant lequel un salarié¹⁶ peut présenter certaines demandes en Justice. Il est rappelé qu'une réforme de 2008 avait déjà réduit de 30 à 5 ans le délai de prescription de droit commun en matière civile.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 14 juin 2013, date de promulgation de la loi. Elles s'appliquent donc seulement aux nouvelles instances introduites depuis cette date, mais aussi aux prescriptions en cours (c'est-à-dire, pour simplifier, les droits non encore réclamés en Justice), sans que la durée totale du délai imparti puisse excéder la durée antérieure de 5 ans.

Exécution et rupture du contrat de travail : 2 ans

Le point de départ de ce délai est le jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Ce délai comporte des exceptions :

- les actions portant sur les salaires (3 ans),
- les actions en réparation d'un dommage corporel à l'occasion du travail (10 ans),
- les actions fondées sur une discrimination ou des faits de harcèlement moral ou sexuel (5 ans),
- tous délais légaux plus courts tels que la contestation du PSE (12 mois),
- la contestation de la rupture après adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (12 mois),
- la contestation de la rupture conventionnelle homologuée (12 mois),
- la dénonciation du reçu pour solde de tout compte (6 mois).

Salaires : 3 ans

Le point de départ de ce délai est le jour où le demandeur a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action. Cependant, lorsque le contrat de travail est rompu, l'action ne pourra porter que sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture.

Exemples¹⁷ : un salarié est licencié en avril 2013 et saisit le Conseil de Prud'hommes en juillet 2013 de demandes de rappels de salaires portant sur les 10 dernières années. En réalité, il ne pourra obtenir que des rappels de salaires correspondant à la période avril 2010 à avril 2013.

Imaginons que ce même salarié n'ait pas encore saisi la Juridiction : il aurait alors jusqu'au 14 juin 2015 pour agir en contestation de son licenciement et non jusqu'en avril 2018 comme sous l'empire de la loi antérieure), tout en conservant la possibilité d'obtenir ses rappels de salaires sur la période avril 2010 à avril 2013.

Imaginons que ce salarié ait été licencié en janvier 2009. L'application du nouveau délai de 2 ans pour contester la rupture devrait le lui permettre de saisir la juridiction jusqu'au 14 juin 2015. Il ne pourra cependant le faire que jusqu'en janvier 2014, soit 5 ans et non 6 après son licenciement (car l'application de la loi nouvelle ne peut allonger le délai antérieurement applicable).

Enfin si un salarié souhaite réclamer un rappel de salaire sur le mois de janvier 2009, il pourra toujours exercer son droit jusqu'en janvier 2014, sans que l'on puisse lui opposer rétroactivement le nouveau délai de prescription qui l'aurait contraint à agir avant le mois de janvier 2012¹⁸.

> Création d'un barème de conciliation¹⁹ en matière de licenciement

Ce barème, retenu par l'ANI du 11 janvier dernier, devrait être repris par le Décret d'application de la Loi attendu. Il s'agit de s'accorder sur une indemnité forfaitaire de conciliation après un licenciement, sans toutefois priver le salarié de ses autres droits, notamment à indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de rupture (préavis, congés payés, etc.). Le barème optionnel de l'accord natio-

nal interprofessionnel était le suivant :

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire,
- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois,
- entre 8 et 15 ans : 8 mois,
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois,
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois.

La loi précise que cette indemnité sera exonérée d'impôt sur le revenu. Toutefois, elle ne sera pas nécessairement exonérée de toutes charges sociales en application des plafonds spécifiques (et récemment abaissés²⁰) applicables en cette matière. Enfin, le législateur a pris soin de rappeler expressément aux conseillers prud'hommes dans cette Loi qu'ils avaient l'obligation de motiver dans leurs jugements le montant des indemnités qu'ils octroient. Suite au prochain épisode !

ME VANESSA LEHMANN-MENSIOR
AVOCAT À LA COUR
RESPONSABLE DU PÔLE SOCIAL REIMS DU CABINET ACG



Notes :

- 1) Trois autres articles « points d'étapes » sont prévus : l'un sur les licenciements économiques, les mobilités et les accords de maintien dans l'emploi, l'autre sur la réforme du temps partiel, et le dernier sur la prévoyance complémentaire.
- 2) C'est-à-dire le lendemain de la publication au Journal Officiel du 16 juin dernier de la Loi n°2013-504.
- 3) 11 pour les délégués du personnel et 50 pour le CE ou le CHSCT par exemple.
- 4) Ce décret n'est pas encore paru mais les entreprises peuvent d'ores et déjà conclure des accords avec leur CE.
- 5) Sauf délais légaux spéciaux (ex : droit d'alerte).
- 6) Pour mémoire, le Code du travail autorise le CE à recourir à des experts comptables ou techniques pour l'exercice de ses attributions.
- 7) Idem.
- 8) Donc avant le 17 juin 2014.
- 9) Contribution toutefois plafonnée au tiers du budget du CE.
- 10) Ou à défaut les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ou les autres n'ayant pas de CE.
- 11) Donc, en principe, avant le 1^{er} juillet 2014 (pour les entreprises clôturant avec l'année civile et en mesure d'imputer le crédit dès 2013).
- 12) Ces deux derniers thèmes feront l'objet d'articles plus détaillés.
- 13) Le décret d'application n°2013-552 du 26 juin 2013 vient d'être adopté pour définir les modalités d'application de ce dispositif en ce qui concerne la composition de l'instance, la désignation de ses membres et ses modalités de fonctionnement.
- 14) Rappelons que l'obligation de négocier tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant à anticiper les mutations économiques pour réduire les licenciements économiques concerne les entreprises d'au moins 300 salariés ou les groupes communautaires comportant au moins 150 salariés en France.
- 15) Avenant en cours d'agrément ministériel
- 16) Il s'agit en réalité du demandeur à l'action, qui est très généralement le salarié, donc on emploiera ce terme si après pour sacrifier la précision à la clarté.
- 17) Ces exemples sont donnés sous réserve des interprétations à venir des Tribunaux de ce nouveau texte.
- 18) Si l'on considère que le salarié a connaissance de son droit à rappel de salaire à la réception de son bulletin de paie.
- 19) Rappelons que devant les Conseils de Prud'hommes, une phase préliminaire de conciliation est obligatoire en cas de litige entre un salarié et son employeur.
- 20) Ainsi, les règles des 2 et 10 PASS s'appliqueront toujours.

