

Point sur la loi sur la sécurisation de l'emploi

Après 300 heures d'auditions et 75 heures de débats, les députés ont adopté la transposition de l'accord national interprofessionnel.

Amélioré par quelques 150 amendements du groupe socialiste, le texte voté respecte scrupuleusement le travail des partenaires sociaux, faisant de ce texte un mariage réussi entre démocratie sociale et démocratie représentative. Le pari de la conciliation entre la sécurisation des salariés et l'adaptabilité des entreprises est tenu :

- Tous les salariés pourront bénéficier d'une complémentaire santé, combat que la gauche a mené durant des années pour réduire les inégalités entre les grandes et les petites entreprises.
- Tous les salariés bénéficieront d'un compte personnel de formation.
- Les salariés seront représentés avec voix délibérative dans les grandes entreprises. L'information économique et le pouvoir des représentants des salariés seront renforcés.
- Conformément à l'engagement 24 du président de la République, les contrats courts seront taxés.
- Les temps partiels (subis notamment par les femmes) seront mieux encadrés.
- Les accords de maintien de l'emploi permettront de rechercher toutes les alternatives aux licenciements et seront strictement encadrés.
- Les « plans de sauvegarde de l'emploi » (plans sociaux) devront être, soit approuvés par un accord majoritaire, soit homologués par l'administration qui voit son rôle renforcé.

Principales dispositions du texte :

Article 1^{er} :

-Généralisation de la couverture collective « santé » pour les salariés avant le 1^{er} janvier 2016.

-Généralisation à l'ensemble des salariés du mécanisme de portabilité des droits aux couvertures « santé » et « prévoyance » en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et dans la limite de douze mois.

Article 2 : *Création du compte personnel de formation assorti d'un dispositif d'accompagnement (le conseil en évolution professionnelle).*

Article 3 : *Création d'une période de mobilité volontaire sécurisée permettant aux salariés d'enrichir leur parcours professionnel.*

Article 5 : *Obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des grandes entreprises implantées en France, à savoir deux administrateurs représentant les salariés dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze, et un s'il est égal ou inférieur à douze.*

Article 8 : *Encadrement du travail à temps partiel en fixant notamment une durée minimale de travail sur la base d'une référence hebdomadaire de vingt-quatre heures.*

Article 10 : Organisation triennale par l'employeur d'une négociation sur les conditions de la mobilité interne professionnelle ou géographique.

Article 12 : Mise en place d'un nouveau cadre juridique spécifique aux entreprises confrontées à de graves difficultés économiques, appelé « accords de maintien de l'emploi ».

Article 13 : Réforme de la procédure de licenciement collectif pour motif économique avec l'instauration à la fois d'une voie négociée autour d'un accord majoritaire et d'une voie administrative reposant sur une homologation.

Article 18 : Expérimentation du contrat à durée indéterminée intermittent jusqu'au 31 décembre 2014 dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les apports du groupe SRC en commission et en séance :

Fruit d'un accord entre partenaires sociaux, ce projet de loi respecte un équilibre que les débats parlementaires n'ont pas remis en cause. Ainsi, le gouvernement comme le groupe SRC ont fait preuve de loyauté envers les signataires, comme ils s'y étaient engagés. Parallèlement, ils ont été à l'écoute des organisations non signataires et les amendements sont venus corriger ou lever certaines ambiguïtés ou difficultés du texte, dans un sens plus protecteur pour les salariés. Sélection :

Complémentaire santé obligatoire. Les contrats conclus par les entreprises devront respecter les critères **des contrats dits « solidaires et responsables »** (solidaires, car l'organisme complémentaire ne fixe pas ses cotisations en fonction de l'état de santé des assurés ; responsables, car l'organisme encourage le respect du parcours de soins coordonné). La désignation ou la recommandation d'organismes complémentaires par les branches professionnelles devra répondre à **des critères de transparence** et de prévention des conflits d'intérêts renforcés.

Représentants des salariés au conseil d'administration. L'entrée des salariés au conseil d'administration pourra intervenir dès 2014. Dans les entreprises ayant plus de 12 administrateurs, le nombre de représentants des salariés devra être au moins égal à 2.

Encadrement du travail à temps partiel et lutte contre la précarité. Les étudiants de moins de 26 ans, ou les salariés invalides qui le demandent pourront travailler moins de 24 heures hebdomadaires. Les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux contrats précaires dans l'entreprise feront partie de la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Régulation de la mobilité interne. Devenue **optionnelle** dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilité interne a été mieux définie. L'employeur engage la négociation sur l'accord de mobilité **sans projet de réduction d'effectif**. L'accord ne peut bouleverser la vie personnelle et familiale du salarié. Cela implique que la distance géographique, précisée par l'accord, ne soit pas incompatible avec elle. Des mesures de compensation et d'aménagement devront être prévues pour les salariés.

Accord de maintien dans l'emploi. Ces derniers doivent respecter « *les éléments fondamentaux du code du travail* » et prévoir les modalités de suivi de cet accord et de la situation économique. Les hauts responsables ou les actionnaires de l'entreprise doivent faire, de leur côté, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

Procédure de licenciement collectif : amendement du groupe SRC pour l'allongement du délai dont dispose l'administration pour homologuer un accord collectif majoritaire arrêtant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, permettant une meilleure évaluation de celui-ci.