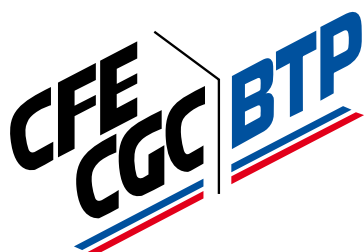
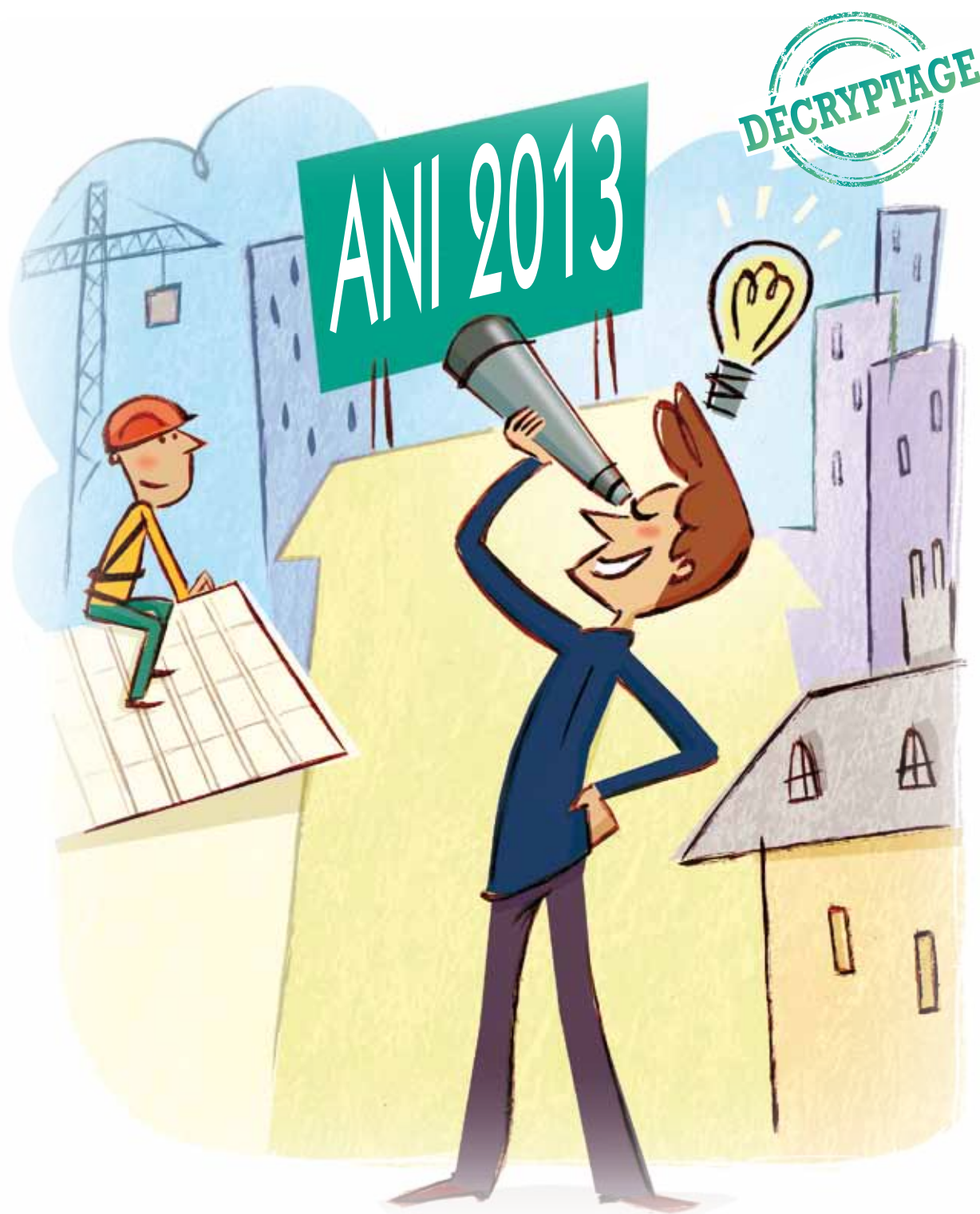


# L'Accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi



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





**C**'est le 11 janvier dernier que la CFE-CGC a signé l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, en compagnie de la CFTC et de la CFDT. La loi de transposition de cet accord a été ratifiée le 14 mai dernier et aussitôt promulguée. Elle est donc applicable en partie, certains décrets restant à paraître.

Il nous a semblé nécessaire de vous le commenter et d'expliquer dans le détail tout ce qui va changer.

Comme d'habitude dans ce genre de texte, certaines choses ne sont pas aisées à comprendre et là aussi, nous avons pensé utile de vous apporter les éclairages nécessaires. Comme vous allez conserver ce document et le consulter en toutes occasions, nous l'avons confectionné de façon à optimiser sa conservation dans le temps ; voilà pour la forme !

#### **Devions-nous signer cet accord ?**

Vous avez pu lire les différentes communications de la Confédération et plus particulièrement de Marie-Françoise Leflon, notre négociatrice. Une position de refus total n'aurait pas permis de faire avancer nos idées et nos demandes.

Ainsi, la CGT et la CGT FO n'ont rien obtenu et se sont enfermées dans le front du refus. Les femmes souffrent souvent du travail à temps partiel, l'ANI institue une période minimum de 24 heures par semaine alors que le texte initial prévoyait 17 heures. C'est un pas en avant. Les partenaires sociaux pourront aussi disposer d'une base de données économiques et sociales unique (investissements, fonds propres, endettement, éléments de rémunération des salariés et dirigeants) pour les entreprises de 300 salariés et plus. C'est une obligation qui nous permettra de mieux appréhender les demandes des employeurs et qui ouvre des bases de discussion nouvelles. L'obligation pour les entreprises de participer à une complémentaire santé va toucher de nombreux salariés même si pour le BTP, plus de 75 % en profitent déjà.

#### **L'ANI est-il un bon accord ?**

Comme vous le savez, il est difficile d'affirmer que tous les accords ne sont profitables qu'aux seuls salariés, l'affirmer serait vous mentir. Un bon accord est un compromis dans lequel chacun a pu faire avancer ses demandes et dans lequel chacun a fait un pas vers l'autre. Il est préférable à une décision unilatérale du gouvernement qui aurait été beaucoup plus défavorable au personnel d'encadrement. Nous voyons bien en ce moment que lorsque le gouvernement décide seul, c'est au personnel d'encadrement et aux classes moyennes de mettre la main au portefeuille !

Je vous souhaite une bonne utilisation du document que vous avez entre les mains et j'espère que nous avons répondu à votre meilleure information.

**Armand Suardi**  
Président de la CFE-CGC BTP





Retrouvez l'intégralité du texte de loi sur notre site [www.cfecgcbtp.com](http://www.cfecgcbtp.com) dans la rubrique « Actualité du secteur »

## **PARTIE I**

### **Environnement du contrat de travail . . . . . 4**

Article 1	Une couverture complémentaire santé (maladie, maternité, accident) pour tous les salariés . . . . .	5
	Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi . . . . .	5
Article 10	Des droits à l'assurance chômage « rechargeables » et incitation au contrat de sécurisation professionnelle . . . . .	6
Article 11	Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée . . . . .	6
Article 6	Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée . . . . .	7

## **PARTIE II**

### **Formation, évolution professionnelle, retour à l'emploi . . . . . 8**

Article 5	Création d'un compte personnel de formation (CPF) . . . . .	9
	Création d'un Conseil en évolution professionnelle . . . . .	10
Article 14	Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation . . . . .	10

## **PARTIE III**

### **Mission économique des IRP . . . . . 11**

Article 23	Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise . . . . .	12
Article 8	Information et consultation anticipée des IRP/ Base de données unique et stratégique . . . . .	12
Article 9	Participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises . . . . .	13
Article 19	Information et consultation en cas de reprise . . . . .	13

## **PARTIE IV**

### **Accompagner le changement des entreprises . . . . . 14**

Article 15	Mobilité interne dans un cadre négocié . . . . .	15
Article 17	Accords de maintien dans l'emploi . . . . .	15
Article 12	Réforme des règles du travail à temps partiel . . . . .	16
Article 16	Simplification du recours à l'activité partielle . . . . .	17
Article 18	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) . . . . .	17
Article 24	Expérimentation du travail intermittent dans les PME . . . . .	18

## **PARTIE V**

### **Modifier les procédures de contentieux . . . . . 19**

Article 21	Faciliter la conciliation prud'homale . . . . .	19
------------	---	----

## **LEXIQUE . . . . . 22**



# Environnement du contrat de travail

*Renforcement des protections individuelles du salarié : couverture complémentaire pour tous, assurance chômage rechargeable, cotisation chômage majorée sur les CDD et mobilité volontaire sécurisée.*



Article 1

## Une couverture complémentaire santé (maladie, maternité, accident) pour tous les salariés

Ce nouveau dispositif a pour objectif de faire bénéficier tous les salariés d'une couverture complémentaire frais de santé à la fois collective et à adhésion obligatoire. Notons que dans le BTP, plus de 2/3 des salariés en profitent déjà et que cette mesure s'adresse plus principalement aux salariés des PME. Sont aussi concernés par cette négociation, les branches qui disposent déjà de garanties moins favorables que la couverture minimale imposée par cette nouvelle loi.

La mise en place de la couverture complémentaire santé doit se faire par le biais d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

### Modalités pour incitation à la négociation

Les entreprises gardent la possibilité de retenir l'organisme assureur de leur choix. En revanche, les partenaires sociaux peuvent être prescripteurs et recommander un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions après avoir réalisé une procédure transparente de mise en concurrence. Le financement de cette couverture doit être pris en charge au minimum à moitié par l'employeur.

### La couverture minimale

- ▶ 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital.
- ▶ Le forfait journalier hospitalier.
- ▶ 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires.
- ▶ un forfait optique de 100 euros par an.

Cet article prévoit également que les partenaires sociaux engagent une négociation, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour permettre aux salariés qui n'en disposent pas encore, de bénéficier d'une couverture prévoyance. La prévoyance, qui inclut selon certaines définitions le risque maladie, regroupe aussi un ensemble de garanties destinées à assurer au salarié une indemnisation complémentaire en cas d'invalidité, d'incapacité, d'absence pour arrêt de travail ou de décès-veuvage.

### Après

avant

Avant la complémentaire santé n'était pas obligatoire.

Dates à retenir	De JUIN 2013	à JUILLET 2014	De JUILLET 2014	au 1 <sup>er</sup> JANVIER 2016	le 1 <sup>er</sup> JANVIER 2016
		<p>Période de négociations au niveau des branches :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition du contenu (les garanties assurées, lesquelles, montants)</li> <li>• Les modalités du choix de l'assureur</li> <li>• Le délai de mise en application</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises, non couvertes par un accord de branche, ouvrent des négociations dans le cadre de la NAO (ne vise que les entreprises où un délégué syndical a été désigné).</li> </ul>	

## Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi

Cette mesure améliore et généralise l'application du mécanisme de portabilité mis en place par l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail (modifié par avenant du 18 mai 2009), mécanisme qui permet aux salariés, dont le contrat a été rompu, de bénéficier du maintien des garanties de leur couverture complémentaire santé et prévoyance pendant une période de chômage. Cette durée est soit égale au contrat de travail, soit égale ou inférieure à un an pour la couverture santé

(maladie, maternité, accident) et inférieure à deux ans pour la couverture prévoyance (accident, décès et invalidité).

### Après

avant

La portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance pour les demandeurs d'emploi était de 9 mois. L'ANI 2013 porte cette durée à 12 mois à partir de juin 2014 pour le risque maladie et juin 2015 pour la prévoyance.

## Article 10



## Des droits à l'assurance chômage « rechargeables » et incitation au contrat de sécurisation professionnelle

**L**es demandeurs d'emploi vont conserver leurs allocations chômage acquises et non consommées lors d'une première période de non activité et pourront les récupérer lors d'une période de chômage ultérieure et les cumuler avec les nouveaux droits acquis.

Désormais, quand un chômeur retrouvera un travail, sans avoir épuisé ses droits à indemnisation, puis, à l'issue de ce nouveau contrat, se retrouvera de nouveau au chômage, l'Unedic comparera les deux périodes travaillées (le reliquat de celle résultant de la rupture du premier contrat et celle consécutive à la rupture du deuxième contrat) ainsi que le montant de l'indemnité journalière perçue. Ces deux « reliquats » sont traduits en un capital financier (« Capital 1 » pour la première période et « Capital 2 » pour la deuxième). C'est le capital le plus élevé qui sera retenu pour le calcul des droits (en durée) du chômeur. Sachant que les droits acquis au titre de la période la moins favorable seront définitivement perdus.

### Objectifs de la loi

Cette mesure a pour principaux bénéficiaires les jeunes et les salariés précaires qui alternent entre contrats courts et inactivité.

De plus, cette mesure vise à renforcer l'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique, des personnes se trouvant sans emploi à la suite d'un CDD ou d'un contrat d'intérim.

### Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1 000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, sera versée au 7<sup>e</sup> mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.

**Rappel :** à titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle peut être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8 du Code du travail, sur un bassin d'emploi donné.

**Après  
avant**

Ce droit remplace le « dispositif de la réadmission ». Le nouveau régime s'applique en janvier 2014.

## Article 11

## Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

**C**ette mesure est destinée à favoriser l'embauche en CDI et à dissuader les employeurs de multiplier les CDD pour des motifs qui ne relèvent pas du remplacement d'un employé en CDI.

**Ne sont pas soumis, pour le principal, à cette majoration :** les emplois saisonniers, les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent (maladie, congés payés...), les départs définitifs précédant la suppression d'un poste de travail, l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI appelé à remplacer un salarié partant.

Article 11 Suite

Par ailleurs, les employeurs seront exonérés, pour une durée de trois mois (ou quatre pour les entreprises de moins de 50 salariés), de toute cotisation d'assurance chômage s'ils recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI au-delà de la période d'essai.

Applicable pour les CDD signés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Après

Avant

Avant l'ANI 2013, le taux de cotisation due par les employeurs à l'UNEDIC pour les CDD de moins de trois mois était en règle générale de 4 %.

Maintenant, la loi prévoit une augmentation du taux de ces cotisations pour les employeurs de certains CDD de moins de 3 mois et l'embauche de jeunes en CDI.

- ▶ 7 % pour les CDD inférieurs à un mois,
- ▶ 5,5 % pour les contrats entre 1 et 3 mois
- ▶ 4,5 % pour les CDD inférieurs à 3 mois dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI (emplois saisonniers)



Article 6

Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

Cette mesure concerne tous les salariés d'une entreprise d'au moins 300 salariés justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté. Avec l'accord de son employeur, le salarié qui le souhaite pourra exercer une activité dans une autre entreprise pendant une durée déterminée sans rompre son contrat de travail dans son entreprise d'origine.

Modalités de mise en œuvre

Un avenant au contrat de travail devra obligatoirement établir les conditions dans lesquelles s'effectueront les modalités de cette période de mobilité (objet, durée, terme).

Notons que si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au congé individuel de formation (CIF).

Cessation de la période de mobilité

▶ Cessation avant le terme de la période de mobilité

Le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir qu'après un accord commun entre toutes les parties concernées. Toutefois, il est possible de prévoir, *via* l'avenant, un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

▶ Cessation au terme de la période de mobilité

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

L'avenant au contrat de travail prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur d'origine de son choix. À défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine. Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties. En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

▶ Retour dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peuvent être inférieures à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Après

Avant

Le congé sabbatique était accessible à tous les salariés, moyennant des conditions d'ancienneté. L'employeur pouvait licencier pour faute si le salarié ne réintérait pas son poste.



# Formation, évolution professionnelle, retour à l'emploi

*Réforme de la formation professionnelle : le salarié est suivi et encadré tout au long de sa vie grâce à la création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle.*



## Création d'un compte personnel de formation (CPF)

**L**e compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et au congé individuel de formation (CIF).

L'objectif est d'étendre les dispositifs déjà mis en place (inscrits dans l'ANI du 5 décembre 2003 et déjà présents dans le code du travail) afin d'en généraliser la portée à tous les salariés et demandeurs d'emploi. Ce compte personnel de formation reste attaché au bénéficiaire, quels que soient ses employeurs successifs. Il donne droit à des heures de formation, quel qu'en soit le coût.

### Ses trois grandes propriétés

- ▶ **Il est universel** : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.
- ▶ **Il est individuel** : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit en activité ou non.
- ▶ **Il est intégralement transférable** : la personne garde le même compte tout au long de sa vie, quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord du salarié et ne peut jamais être dévalué du fait d'employeurs successifs, quelle que soit la fréquence des changements.

### Ses principes

- ▶ Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20 h/an pour les salariés à temps plein. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée.
- ▶ Le compte est plafonné à 120 heures.
- ▶ Le compte est utilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.
- ▶ Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures et non pas en monétisation, quel que soit le coût horaire de la formation.
- ▶ Le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur peut augmenter le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante.
- ▶ Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités.

de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Il peut aussi accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.



### Objectif : toucher un plus large public

La mise en œuvre de ce compte de formation ne peut se faire sans que les principaux acteurs de la formation professionnelle, c'est-à-dire les partenaires sociaux, les régions et l'État, ne s'entendent sur son contenu, son financement et ses modalités de gestion. Le présent article nécessite une renégociation qui aura lieu prochainement, afin d'augmenter le compte par le DIF et par d'autres sources financières. Le but est aussi qu'un plus large public puisse accéder à la formation professionnelle tout au long de sa vie.

Une personne sortie du système de formation initial sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics. Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article.

Mise en application : 1<sup>er</sup> janvier 2014

### Après

v  
a  
n  
t

Le compte personnel de formation rompt avec les dispositifs précédents sur un point crucial : il n'est plus lié au statut de son titulaire. Avant, le CIF ou le DIF étaient réservés aux salariés ; dorénavant, le compte personnel de formation sera intégralement transférable, quelle que soit la situation professionnelle de son détenteur.

## Création d'un Conseil en évolution professionnelle

**L**e Conseil en évolution professionnelle est créé afin de permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE et PME à une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité, visant son évolution et sa sécurisation professionnelle.

### Cette information/conseil doit permettre :

- ▶ d'être mieux informé sur son environnement professionnel,
- ▶ de mieux connaître ses compétences, de pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir,
- ▶ de repérer des offres d'emploi adaptées à son savoir-faire et savoir-être.

### Pour assurer l'effectivité de ce droit, tout salarié bénéficie :

- ▶ d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder,
- ▶ de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation.

Afin de démocratiser ce service et d'en donner l'accès à tous les salariés, l'ensemble des partenaires publics ainsi que les institutions paritaires sur la formation, l'orientation et l'emploi devront proposer ce conseil en évolution professionnelle. Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.

Quand ?  
1<sup>er</sup> janvier 2014

## Article 14

### Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

**C**et article complète les dispositions relatives à la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

la GPEC est un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi.

La GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Ce dispositif impose la réalisation d'un bilan à l'expiration de chaque accord.

### Trois nouveaux thèmes de négociation obligatoires

- ▶ la mobilité interne à l'entreprise,
- ▶ les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise,
- ▶ les perspectives de recours par l'employeur aux différents types de contrats de travail,
- ▶ les contrats de génération.

Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise, et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation. Il permet aussi à l'entreprise, si elle le souhaite, de s'attacher à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres, qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC. La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Quand ?  
1<sup>er</sup> janvier 2014



# Mission économique des IRP

*Optimiser l'implication des salariés dans la vie de l'entreprise : mise en œuvre du dialogue social, information et consultation des IRP, création d'une base de données unique, participation des salariés au CA des grandes entreprises, information accrue en cas de reprise.*

## Article 23

## Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise

Cet article propose que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

Ainsi, l'employeur disposerait d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

## Article 8

## Information et consultation anticipée des IRP/Base de données unique et stratégique

La loi apporte d'importantes modifications au régime d'information et de consultation des Institutions représentatives du personnel (IRP) afin d'améliorer leur fonctionnement et de mieux les associer aux choix de l'entreprise tout en simplifiant les procédures.

## Deux nouvelles consultations annuelles du Comité d'entreprise

- ▶ Une sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- ▶ Une sur l'usage fait des sommes perçues au titre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

## Création d'une base de données économiques et sociales

Une base de données économiques et sociales sera mise en place dans l'entreprise et actualisée régulièrement, regroupant les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Elle revêt un caractère à la fois rétrospectif et prospectif puisque son contenu portera sur les deux années précédentes et les trois suivantes. Elle est consultable à tout moment, aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

## Cette base de données comprend 5 rubriques ou 6 pour les groupes

- ▶ investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),
- ▶ rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles,
- ▶ rémunération des financeurs,
- ▶ flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôt),
- ▶ sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière),
- ▶ transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

## Ce que doit permettre ce dispositif

- ▶ une présentation détaillée par l'employeur des options stratégiques de l'entreprise et des répercussions de celles-ci en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- ▶ un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives citées,
- ▶ un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et le cas échéant de proposer une option alternative,
- ▶ une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques sera transmis au conseil d'administration qui devra en délibérer. En retour, cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

Quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

Le comité d'entreprise pourra faire appel à des experts dans le cadre de l'évaluation des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette étude devra être prise en charge à hauteur de 20 % par le budget de fonctionnement des IRP, sauf si un accord d'entreprise en a décidé autrement.

**Délais de mise en place : 1 an pour les entreprises de plus de 300 salariés et 2 ans pour celles de moins de 300 salariés.**

## Article 9

## Participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises

**A**fin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, des représentants de salariés participeront avec voix délibérative aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises qui ont leur siège social en France et dont les effectifs dépassent 5 000 salariés dans notre pays ou 10 000 dans le monde.

**Le choix des représentants**

- ▶ élection par les salariés ;
- ▶ désignation par le comité d'entreprise ;
- ▶ désignation par l'organisation syndicale la plus représentative de l'entreprise (ou les deux les plus représentatives si deux administrateurs doivent être désignés).

Pour les plus grands conseils, il y a possibilité d'avoir recours à l'une de ces méthodes pour le premier administrateur et à la désignation par le comité d'entreprise européen pour le second.

**Quand et combien ?**

Les entreprises qui n'ont pas de salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation. Le nombre de représentants des salariés sera de un dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est inférieur à 12 et de deux au delà.

**Quand ?**  
Mise en place au plus tard en 2014.

## Article 19



## Information et consultation en cas de reprise

**L**orsque l'entreprise envisage un licenciement collectif entraînant la fermeture d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, elle doit rechercher des repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture et en informer le comité d'entreprise.

**La place du CE**

Le CE peut compléter ses compétences et se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise. Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise.

**Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – Instance de coordination**

Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination *ad hoc* issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi, fait appel à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

**Cet article ne concerne que les entreprises employant plus de 1 000 salariés, qui ne sont pas en procédure de redressement ou de liquidation judiciaires. Il n'existait aucune obligation en la matière avant cet article.**



# Accompagner le changement des entreprises

*Permettre aux salariés et aux entreprises de mieux adapter leur structure aux évènements économiques et sociaux dans le but de préserver les emplois.*

## Article 15

## Mobilité interne dans un cadre négocié

On entend ici par mobilité interne, la mobilité professionnelle ou géographique des salariés d'une entreprise, dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de réduction des effectifs. L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale.

**Elle comporte notamment :**

- ▶ Les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique.
- ▶ Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de l'emploi elle-même définie par accord.

- ▶ Les mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le niveau de rémunération du salarié ne pourra diminuer du fait de l'application de l'accord et sa qualification professionnelle devra être maintenue ou améliorée.

Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant à tous des mesures de reclassement (bilan de compétence, un abondement du compte personnel de formation.)

## Article 17

## Accords de maintien dans l'emploi

Afin de pérenniser l'activité de son entreprise en période de graves difficultés économiques, l'employeur peut, pendant une durée fixée à l'avance, modifier partiellement les contrats de travail : la durée du travail, son organisation, sa répartition ainsi que la rémunération. En contrepartie de ces modifications, l'entreprise s'engage à maintenir les emplois et à ne procéder à aucun licenciement économique. Évidemment, les difficultés conjoncturelles et structurelles de l'entreprise doivent faire l'objet d'un diagnostic partagé avec les syndicats avant la mise en place de ce dispositif conventionnel.

À cet effet et afin d'aboutir à un diagnostic partagé, les représentants des salariés pourront, mobiliser les éléments d'information visés à l'article 11 de l'ANI relatif au temps partiel ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe en matière financière, économique et sociale. Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.

**La signature de l'accord**

Un accord est signé entre la direction et :

- ▶ Soit des délégués syndicaux représentants au moins 50 % des suffrages exprimés (accord qui déroge donc aux règles classiques de signatures des accords collectifs issues de la loi du 20 août 2008).
- ▶ Soit des élus du personnel. Dans ce cas, l'accord doit être approuvé par un vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- ▶ Soit un salarié (ou plusieurs) mandaté(s) par un syndicat (ou plusieurs). Ici aussi, l'approbation par vote des salariés à la majorité est nécessaire.

**Le contenu de l'accord**

- ▶ Les mesures prises ne peuvent pas porter atteinte à l'ordre public social (smic, durée légale, repos quotidiens et hebdomadaires, congés payés, 1<sup>er</sup> mai...).
- ▶ L'accord devra respecter les dispositions des accords de branche insusceptibles de dérogation au niveau de l'entreprise (accord professionnel conclu avant le 6 mai 2004 ou ayant stipulé une clause de verrouillage).
- ▶ La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au smic majoré de 20 %.
- ▶ L'accord doit contenir des dispositions sur les efforts des dirigeants salariés et sur ceux des mandataires sociaux et des actionnaires.
- ▶ L'accord est temporaire (deux ans au plus).
- ▶ L'accord doit inclure une « clause pénale » pour sanctionner le non-respect des engagements de l'employeur.

Le comité d'entreprise peut nommer un expert pour l'étude du diagnostic et l'aide à la négociation (pris en charge par l'entreprise).

**Le président du tribunal de grande instance peut suspendre temporairement, voire définitivement l'accord en cas de non-respect des engagements des parties ou s'il juge que la situation de l'entreprise a évolué de manière significative.**

## Article 17 **Suite**

### L'accord du salarié

L'accord du salarié est nécessaire pour que puisse lui être appliquées les dispositions de l'accord de maintien de l'emploi. Mais attention : en cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

Est-ce à dire que le salarié ne pourra pas contester le motif du licenciement devant le Conseil des prud'hommes ?

C'est fort douteux au regard du droit international (convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement).

Si l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique, l'accord devra néanmoins prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

## Article 12

### Réforme des règles du travail à temps partiel

**G**rande nouveauté : un salarié à temps partiel va désormais devoir travailler en principe un minima de 24 heures par semaine (ou l'équivalent si sa durée de travail est décomptée en mois sur l'année). L'article prévoit une négociation obligatoire pour les branches qui ont plus du tiers des effectifs à temps partiel.

#### Plusieurs exceptions à cette règle

- ▶ Soit à la demande du salarié (une demande écrite et motivée) pour contraintes personnelles ou parce qu'il cumule plusieurs emplois lui permettant d'atteindre cette durée minimale d'activité.
- ▶ Soit par convention ou accord de branche si des horaires réguliers sont garantis.

Ces exceptions ne s'appliquent que si les horaires de travail du salarié sont regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

**En pratique, cette mesure est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

**Pour les contrats en cours à cette date, il est toutefois prévu un régime transitoire. Ainsi, sauf disposition conventionnelle contraire, pendant 2 ans, l'entreprise peut refuser au salarié qui la demande cette durée minimale d'activité lorsqu'elle justifie « d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ».**

#### Majoration de salaire pour heures complémentaires

Actuellement, seules les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié ouvrent droit à une majoration de salaire (de 25 %).

Mais à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, une majoration de salaire s'appliquera dès la 1<sup>re</sup> heure complémentaire. Elle sera de :

- ▶ 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- ▶ 25 % pour les heures qui dépassent ce seuil de 1/10<sup>e</sup>.  
En effet, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires. Reste qu'en aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

#### Création d'un complément d'heures

Lorsqu'une convention ou un accord de branche étendu le permet (il est donc impossible de l'instituer par voie d'accord d'entreprise), il sera possible, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié. Les heures comprises dans le cadre de l'avenant ne seront pas obligatoirement majorées (c'est l'accord de branche qui doit le déterminer). L'employeur ne pourra pas conclure plus de huit avenants par an pour chaque salarié (voire moins selon ce que prévoit l'accord de branche étendu).

**La rémunération pourra être lissée sur l'année. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 : plancher de 24 heures hebdomadaire et la majoration de 10 % des premières heures complémentaires. Les contrats de travail en cours à cette date bénéficieront d'une période transitoire de deux ans avant de passer à 24 heures hebdomadaire.**



## Article 16

## Simplification du recours à l'activité partielle

Les conditions de recours sont les mêmes qu'auparavant. Elles concernent les salariés qui connaissent une perte de salaire due à une fermeture temporaire ou à la réduction du temps de travail. Le contrat de travail des salariés concernés sera suspendu pendant les périodes d'inactivité.



## Après

## Avant

- ▶ 2 dispositifs : le chômage partiel et l'APLD (Activité partielle de longue durée)
- ▶ Les allocations chômage étaient financées par l'État à hauteur de 4,84 euros de l'heure, auxquels s'ajoutait un versement complémentaire de l'employeur sous certaines conditions.

Au total, le salarié devait percevoir au moins 60 % de sa rémunération horaire brute.

## Après : un régime unifié et simplifié

Il faut dorénavant l'autorisation de l'administration pour procéder au temps partiel. Le salarié touchera une seule indemnité horaire versée par l'employeur (une part du salaire antérieur qui sera majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant l'inactivité de l'entreprise). Le salarié a la garantie de percevoir une indemnité mensuelle au moins égale au smic.

## Article 18

## Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui projettent de licencier au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

## Contenu

- ▶ Des actions en vue du reclassement interne.
- ▶ Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise.
- ▶ Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise.
- ▶ Des actions de soutien d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par le salarié.
- ▶ Des actions de formation et de valorisation des acquis.
- ▶ La réduction ou l'aménagement du temps de travail sont sous conditions des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires.

## Nouvelles modalités d'élaboration

Deux modalités d'élaboration du PSE et de fixation de la procédure de « grands licenciements » sont prévues :

- ▶ Un accord collectif majoritaire. Cet accord collectif PSE doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Celles-ci doivent recueillir au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations

reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

- ▶ Un document produit par l'employeur et homologué par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ce document doit être préalablement transmis pour avis au CE. La mise en œuvre des reclassements internes peut débuter à compter de l'obtention de l'homologation.

## Délais de contestation

Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

Toute action en contestation de l'homologation doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son obtention. Toute contestation par le salarié visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions du document ayant fait l'objet d'une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.



## Expérimentation du travail intermittent dans les PME

Cet article autorise, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2014, certaines entreprises de moins de 50 salariés à recruter des salariés en contrats de travail intermittents sans convention ou accord collectif préalable.

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2014.

Ces entreprises ne peuvent relever que des trois secteurs suivants :

- ▶ les organismes de formation, à l'exclusion des formateurs en langues ;
- ▶ le commerce des articles de sport et des équipements de loisirs ;
- ▶ les détaillants et détaillants-fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Le BTP en est donc exclu.



# Modifier les procédures de contentieux

## Article 21

### Faciliter la conciliation prud'homale

**L**es parties sont encouragées à mettre un terme définitif au litige qui les oppose en ayant recours à une phase de conciliation devant le juge prud'homal.

Il existe un barème indicatif tenant compte de l'ancienneté du salarié.

En outre, il limite à deux ans le délai de saisine du juge pour les actions relatives à l'exécution ou la rupture du contrat de travail, et à trois ans la prescription des actions en paiement du salaire.

Délai de deux ans (et non plus de cinq ans) pour contester l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail.





---

<b>APEC</b>	Association pour l'emploi des cadres . . . . .	page 10
<b>APLD</b>	Activité partielle de longue durée . . . . .	page 17
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée . . . . .	pages 4 / 6 / 7
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée . . . . .	pages 6 / 7
<b>CSP</b>	Contrat de sécurisation professionnelle . . . . .	page 6
<b>CICE</b>	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi . . . . .	page 12
<b>CIF</b>	Congé individuel de formation . . . . .	pages 7 / 9 / 10
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation . . . . .	page 9
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail . . . . .	page 13
<b>DIF</b>	Droit individuel à la formation . . . . .	page 9
<b>DIRECCTE</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi . . . . .	page 17
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences . . . . .	page 10
<b>IRP</b>	Institutions représentatives du personnel . . . . .	pages 10 / 11 / 12 / 13
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises . . . . .	page 10
<b>PSE</b>	Plan de sauvegarde de l'emploi . . . . .	page 17
<b>TPE</b>	Très petites entreprises . . . . .	page 10

---

**Directeur de la publication** : Armand Suardi  
**Directeur de la rédaction** : Georges Calsina  
**Rédacteur en chef** : Julien Bellino

**Comité de rédaction** : Dominique Lejeune, Monique Pontillo,  
Marie-Jeanne Vonderscher, Raymond Schuster, Karsten Beyer, Lionel Malaterre

**Conception, rédaction et réalisation** : Agence Salsa conseil en communication  
**Illustrations** : [www.geraldine.com.fr](http://www.geraldine.com.fr)  
**Impression** : imprimerie Stip

Toutes les illustrations sont droits réservés



CFE-CGC BTP  
15, rue de Londres  
75009 PARIS  
Tél. : 01 55 31 76 76  
Email : [contact@cfecgcbtp.com](mailto:contact@cfecgcbtp.com)

Notre **site Internet** vous accompagne

**CLIQUER C'EST S'INFORMER**

Toutes  
les infos en  
accès libre



- ▶ Newsletters
- ▶ Inscription aux stages de formation syndicale
- ▶ Salaires minima
- ▶ Actualités diverses
- ▶ Contacts en régions
- ▶ ...

[www.cfecgcbtp.com](http://www.cfecgcbtp.com)





# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



PRO BTP, groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, est né de la famille du BTP pour mieux la protéger.

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE



ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE