

Compte-rendu du colloque du 27 septembre 2013

« *Mobilité dans l'emploi et transitions professionnelles* »

Cette journée d'information et d'échanges dans le cadre du dialogue social territorial a été organisée par l'Institut du travail de Strasbourg avec le soutien de la DIRECCTE Alsace et de l'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg.

Ce rendez-vous organisé au Centre de conférences AGIPI, grâce à Mme Tiphaine GARAT, a traité de la "Mobilité dans l'emploi" et des "Transitions professionnelles". Il a permis de réunir de nombreux acteurs du droit social, notamment des médecins du travail, des syndicats, des psychologues du travail, des avocats, des étudiants (notamment du Master 2 de Droit social de l'UDS), des juristes en droit social, des membres de cabinet de consulting, de Pôle Emploi, d'associations et d'entreprises.

Vous trouverez ci-après les thèmes abordés lors de cette journée au travers d'un compte-rendu reprenant les différentes interventions et rédigé par des étudiants du Master 2 Droit social de Strasbourg (Sylvie GENZLING, Barbara HOLL, Guillaume LENDER et Laura RICHARD).

- ✚ « Mobilités et transitions professionnelles : de quoi parle-t-on ? »
Anne BUCHER, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*
- ✚ « Réalité économique et volonté politique : réflexions sur l'évolution de la relation de travail »
Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*
- ✚ « Les principaux leviers d'augmentation des transitions chômage-emploi »
Fabienne TOURNADRE, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*
David DELOYE, *Assistant confédéral CGT-FO, administrateur UNEDIC*
- ✚ « Formation et emploi : quelle partition ? »
Jacqueline BOUTON, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*
- ✚ « De l'ombre à la lumière : Le volet protection sociale complémentaire de l'ANI du 11 janvier 2013 et ses suites »
Fabienne MULLER, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*
- ✚ « L'influence de la politique européenne de flexibilité : des réformes françaises contraintes et surveillées »
Mélanie SCHMITT, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*
- ✚ « La mobilité à chaud : l'échange sécurité contre flexibilité »
Nicolas MOIZARD, *Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg*

Mobilités et transitions professionnelles : de quoi parle-t-on ?

Anne BUCHER

La **mobilité professionnelle** est un terme général qui désigne l'ensemble des mouvements de main d'œuvre, les changements des individus sur le marché du travail. Il existe trois états : l'emploi, le chômage et l'inactivité. La mobilité comprend l'emploi et le chômage. La définition du chômage est restrictive, elle ne prend pas un certain nombre d'interactions entre chômage, emploi et inactivité en compte, c'est ce qu'on appelle le **halo de chômage**. Cependant lorsqu'on parle de mobilité professionnelle, on s'intéresse avant tout aux personnes en emploi, et qui vont changer d'établissements, d'entreprises, ou de secteurs d'activité.

La mobilité professionnelle s'inscrit dans un contexte plus large de **mouvements d'emploi**. Il s'agit de la création et de la destruction d'emploi, de postes (théorie de la destruction créatrice de Schumpeter). Les mouvements d'emploi entraînent des mouvements de main d'œuvre qui sont nécessairement plus importants car s'y ajoutent les rotations sur un même poste.

Ces mouvements d'emploi font partie du marché du travail, ils peuvent être des ajustements de court terme ou de long terme. A chaque apparition de biens ou services nouveaux, on va avoir une modification des besoins de main d'œuvre et des qualifications, et par conséquent, d'importants mouvements de réallocation d'emploi. En France, en moyenne chaque jour 10 000 emplois sont créés et détruits soit 15% par an en moyenne.

Lorsque l'on considère l'évolution des mobilités au cours des dernières décennies, on observe une forte hausse des mobilités, et par conséquent une **flexibilisation du marché du travail**. Cependant, toutes les formes de mobilité n'ont pas évolué de la même façon. Ce sont les passages entre le chômage et l'emploi qui ont le plus fortement évolué. La **politique de gestion de main d'œuvre des entreprises** explique cela par le fait que la forme d'emploi temporaire soit très développée. Le CDD est devenu la nouvelle norme d'emploi et par mesure de conséquence, 45% des sorties de l'emploi sont dues à une rupture de ces CDD.

On assiste donc à un double phénomène : une **bipolarisation de la main d'œuvre**, ou segmentation du marché. En effet on a un allongement de l'ancienneté dans l'emploi pour certains salariés, et pour d'autres, une diminution de la durée d'emploi et une précarisation des trajectoires professionnelles. En d'autres termes, d'une part nous avons les *insiders* – salariés détenteurs de savoir-faire – qui bénéficient d'une politique de rétention de la main d'œuvre, et d'autre part nous avons un ajustement de l'entreprise au cycle économique par un renouvellement de la population la plus flexible et la moins qualifiée, les *outsiders*. Les individus fortement diplômés bénéficieront donc de la stabilité de l'emploi, quant à l'inverse, les moins diplômés verront leur risque de chômage s'accroître surtout en période de crise économique.

De plus, on assiste à une segmentation accrue du marché du travail où les **évolutions de carrière se font en externe et non plus au sein de la même entreprise** : ainsi pour devenir cadre, il faut soit être sorti cadre de l'école, soit être devenu cadre par un changement d'entreprise.

La stabilisation ou sécurisation des parcours professionnels passe par le développement des dispositifs de transition, ainsi que par la modification des systèmes de formation et l'adaptation continue des qualifications des individus. Ce modèle de marché du travail est un **modèle de flexisécurité**. Est-il idéal ? C'est la question que l'on peut se poser.

Réalité économique et volonté politique : réflexions sur l'évolution de la relation de travail

Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU

L'évolution de la relation de travail – qui nous amène notamment de l'Ancien Régime à l'ANI de janvier 2013 et la loi du 14 juin relative à la sécurisation de l'emploi – est marquée par de nombreux bouleversements juridiques dont il convient d'apprécier les liens avec la société.

I. De la hiérarchie professionnelle au consensualisme

Sous l'Ancien Régime, la caractéristique de la relation de travail est un rapport hiérarchique entre un maître et un compagnon. Outre le sens même du vocabulaire qui aujourd'hui nous interpelle, c'est le statut des individus qui est important avec une relation dépendante dans le cadre des corporations.

La révolution française marque l'avènement de la liberté de faire, d'entreprendre, d'aller et prône l'égalité entre les individus : on quitte délibérément la corporation pour rejoindre la théorie du contrat et du synallagmatisme retranscrit au sein de l'article 1134 du Code civil, qui sera la clé de voûte de la relation de travail entre cette fois-ci un employeur et un employé.

II. La conception dérivée du droit français : le patronage

Entre 1800 et 1850, la France choisit d'aller au-delà de la relation strictement contractuelle caractérisée par les notions d'« employeur » et d'« employé » en référence au droit britannique ; on va qualifier cette relation de patronage par renvoi au mot latin « pater » signifiant « père » et justifié par :

- **Un élément juridique** : l'article 1135 du Code civil prévoit que « *Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ».
- **Un élément économique** : les salaires sont bas, les banques prêtent peu et les « patrons » vont tenter d'y remédier par une politique d'aide sociale (jardins ouvriers).
- **Un élément culturel/moral** : la religion catholique veut que l'on accorde de l'importance à la dignité de la personne et la religion protestante une meilleure répartition des richesses.

Cette conception amorce un revirement manifeste de la relation de travail qui se vérifie au sein de la société par un patronat qui démontre un **souci de formation** pour ses ouvriers, notamment les plus jeunes et on peut réellement qualifier l'usine de centre d'apprentissage mais également une **politique sociale** (vente de denrées de première nécessité, actes médicaux gratuits) et enfin une modification des règles en matière **de transfert d'entreprise** et de reprise des contrats de travail existants. Ce patronage démontre un patron incarné avec ses ouvriers et favorable à une politique sociale de l'entreprise.

III. De la société de personnes à la société de capitaux : une structure désincarnée

En 1867, le législateur va promulguer la loi sur les sociétés anonymes : désormais, celui qui dirige n'est plus responsable qu'à hauteur des parts dont il dispose. Le passage de la société intuitu personae à la société de capitaux va déshumaniser le principe de patronage : désormais c'est un tiers qui intervient au sein de l'entreprise, à savoir l'Etat.

Aujourd'hui, on observe dans l'ANI un retour à l'idée de négociation collective : on fait de l'entreprise le cœur du droit du travail et on tente de remettre de l'humain au sein d'une structure économique.

Les principaux leviers d'augmentation des transitions emploi-chômage

Fabienne TOURNARDRE & David DELOYE

Aujourd'hui en France, le chômage a atteint un taux de 11%. Toutefois, le chômage n'affecte pas de la même manière tous les individus en fonction de leur genre, leur âge, leur catégorie socio-professionnelle, leur région et leur nationalité. De même, on observe une segmentation entre chômage de long terme et de court terme.

La mission de l'assurance chômage est de protéger les travailleurs contre des fluctuations trop importantes de leurs revenus en cas de chômage : elle fonctionne donc selon un principe de mutualisation des risques.

Nous sommes passés aujourd'hui à une logique d'activation des politiques publiques via des outils privilégiés :

- **L'allocation chômage** : versement conditionné car en lien avec la vitesse de transition (durée du chômage) donc dans une logique d'incitation/sanction.
- **L'accompagnement des chômeurs** : nécessité de jouer sur la complémentarité d'une allocation chômage généreuse et d'un accompagnement afin d'assurer la qualité de la transition.
- **Les recettes de l'assurance chômage** : le financement de l'assurance chômage dépend du nombre de transitions (du nombre de recours à l'assurance chômage) d'où l'idée d'une contribution à ce financement par les employeurs qui va varier dans une logique pollueur/payeur.

Il existe des leviers pour améliorer le taux de retour à l'emploi, mais ils comportent chacun leurs limites.

- Tout d'abord, on a pensé qu'il y avait peut-être un aléa moral mais on s'est aperçu que la dégressivité des allocations n'améliore pas le taux de retour à l'emploi.
- Ensuite, on a pensé contrôler l'effort de recherche des chômeurs mais les dispositifs de sanction n'ont pas d'effets significatifs sur le taux de retour à l'emploi. Il ne faut donc pas agir sur les allocations : il s'agit des subventions nécessaires à la recherche d'un emploi qui correspond aux compétences du salarié (**recherche d'un bon appariement**).
- On a aussi pensé qu'il fallait accompagner les chômeurs mais il n'y a pas assez d'agents à Pôle emploi pour offrir un accompagnement personnalisé. De plus en France, la délégation à des sociétés privées de placement ne fonctionne pas.
- Enfin, la dernière idée est apparue avec l'ANI de 2013 : il s'agit de taxer les employeurs qui utilisent trop l'assurance chômage afin d'éviter les licenciements. Mais les effets de ce mécanisme sont incertains en raison des spécificités institutionnelles françaises et de la présence d'un chômage de long terme. De plus, cela entraînerait la stigmatisation des chômeurs de longue durée car cela deviendrait un risque pour les employeurs de les embaucher.

Le système d'indemnisation du chômage en France fait coexister plusieurs systèmes d'indemnisation qui ne sont pas hermétiques et ont régulièrement évolué.

Tout d'abord, **l'assurance chômage**, financée par les cotisations, est destinée aux salariés privés involontairement d'emploi et qui ont cotisé au moins 4 mois. La durée des droits est fonction de la durée de cotisation avec un plafond et le montant de l'allocation est fonction du salaire perdu.

Ensuite, la **solidarité**, financée par l'impôt, permet le versement d'allocations forfaitaires aux allocataires d'assurance chômage en fin de droits. Ce versement est toutefois subordonné à la condition d'avoir travaillé pendant une période déterminée et le montant de l'allocation varie en fonction des revenus du foyer fiscal.

Enfin, le **RSA** constitue une sorte de troisième système car même si son rôle initial n'est pas l'indemnisation du chômage, on observe un croisement entre l'indemnisation du chômage et l'action sociale (notamment au travers de l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi pour en bénéficier).

Quel est l'impact du régime d'assurance chômage sur l'emploi en France ? Trois paramètres ont vocation à jouer :

- **Les allocations du régime d'assurance chômage** : la question actuelle porte sur le niveau de ces allocations (trop hautes pour certains) et la mise en place d'une dégressivité et de plafonds d'indemnisation. Mais une allocation dégressive a déjà été mise en place (AUD) et n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de retour à l'emploi.
- **Le taux de contribution** : ce taux est fixé lors des négociations et doit permettre de financer les prestations. L'ANI de 2013 innove en proposant une hausse des contributions conçue comme une sanction devant permettre la modification du comportement des employeurs dans leur recours aux travailleurs précaires (exemple des employeurs qui recourent à des CDD de moins de 3 mois s'ils ne sont pas transformés en CDI par la suite).
 - o Mais ce dispositif exclut l'intérim et les CDD d'usage qui représentent 75% des contrats précaires.
 - o De plus, la majoration maximale proposée était insuffisante pour avoir un réel impact sur l'employeur.
 - o Enfin, cette mesure était couplée à une exonération de cotisations dont le montant total aurait dépassé celui correspondant à la hausse des contributions.
 - o Sur ce point, FO défend un système analogue à celui des accidents du travail qui responsabiliserait les entreprises.
- **Les aides à la reprise d'activité** : on retrouve ici deux modalités
 - o L'activité partielle : le nombre d'allocataires en activité réduite ne cesse de progresser et ce type d'emploi ne débouche pas nécessairement sur un emploi pérenne.
 - o Le cumul des droits : présenté comme une nouveauté par l'ANI de 2013 alors même que les droits rechargeables existaient déjà.

En conclusion, l'indemnisation du chômage ne crée pas d'emploi mais peut avoir un impact significatif sur la structure du marché du travail. La négociation des paramètres d'indemnisation est donc un exercice très délicat notamment dans des périodes où l'endettement cumulé pourrait atteindre 24 milliards d'euros fin 2014.

Formation et emploi : quelle partition ?

Jacqueline BOUTON

La formation professionnelle est à la croisée des chemins. On attend une véritable révolution dans son organisation, sa structuration et son financement, ce qui risque de changer fondamentalement la donne. La manière dont l'Etat veut prendre la main sur ce dispositif est très discutée. Toujours est-il que dans la formation professionnelle se dégage une tendance de fond : essayer de sortir des différentes formations contractuelles, de fluidifier les catégories, de les rendre fongibles, afin d'élargir la sphère des bénéficiaires ; avec toutefois le risque que les entreprises se détachent de leurs responsabilités pour aller vers une mutualisation des services, voire reportent la responsabilité sur les institutions et organismes tiers. Un des axes de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République est consacré à l'orientation et l'insertion professionnelle.

I. La formation au niveau de l'enseignement supérieur

La notion d'insertion professionnelle a été mise en place et reconnue comme une mission de service public de l'enseignement supérieur par la loi relative aux responsabilités des universités (LRU) de 2007 – une autre mission consiste dans la formation initiale et continue tout au long de la vie. En 2013, le législateur a souhaité qu'elle aboutisse à un objectif plus large de réussite de tous les étudiants : à cette fin ont été mis en place un certain nombre de moyens dès 2007 (dispositif « admission post-bac », bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants). Ceux-ci ont été suivis d'un contrat annuel passé entre l'Etat et les enseignants du supérieur : différentes méthodes sont désormais offertes aux étudiants pour favoriser leur insertion professionnelle (licence professionnelle, master en apprentissage, développement des stages en entreprises, formation continue et VAE).

II. Monde du travail et formation professionnelle

La formation professionnelle est désormais définie à l'article L6111-1 du code du travail et constitue officiellement depuis 2013 un élément de détermination de sécurisation des parcours professionnels. Dans les **rapports individuels de travail**, on retrouve le droit à la qualification professionnelle au sein de l'entreprise avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Cette question n'est pas directement envisagée par l'ANI de 2013 mais est introduite par le gouvernement par le biais des sources de financement du compte individuel de formation. Toutefois, cette notion de droit attaché à la personne pose la question de l'équité dans la recherche d'emploi. Dans les **rapports collectifs de travail**, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devra porter sur la formation dans l'entreprise (objectifs fixés, compétences à acquérir au cours des trois ans de validité de l'accord). En dehors de l'entreprise, une négociation de branche devra être menée sur la formation.

III. Le compte personnel de formation

Avec une **dénomination** plutôt ambivalente (approche consumériste), ce compte pose la question du rapport de subordination, car il ne peut être débité que par son propriétaire, et la question de l'universalité, car il est envisagé pour chaque personne indépendamment de son statut alors que dans l'entreprise, une personne est nécessairement liée à son statut. Se pose également la question de son utilisation par l'employeur pour des formations utiles pour son entreprise. En revanche, son avantage est qu'il est **intégralement transférable** ce qui permet de sécuriser les parcours professionnels en permettant au salarié de poursuivre avec cohérence son propre parcours.

« De l'ombre à la lumière : Le volet protection sociale complémentaire de l'ANI du 11 janvier 2013 et ses suites »

Fabienne MULLER

Dans l'ensemble du dispositif concernant la sécurisation des parcours mis en œuvre par l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013, on retrouve un volet « protection sociale complémentaire ». A ce titre, on peut distinguer dans l'ANI trois actions clés :

- L'**extension de la couverture complémentaire de frais de santé** à l'ensemble des salariés du secteur privé au 1^{er} janvier 2016 au plus tard, par voie d'accord ou par décision unilatérale de l'employeur, avec une protection au moins égale au panier de soins prochainement défini par décret.
- La **même extension prévue à terme pour la prévoyance** qui couvre les risques invalidité, incapacité, décès et maternité.
- L'**extension de la portabilité des droits** pour ces deux garanties.

Toutefois, ce volet a connu un parcours assez chaotique et les dispositions finalement adoptées ont constitué la source de nombreuses crispations, tant au niveau national que local.

Au niveau national tout d'abord, une première crispation est apparue du côté des **mutuelles**, majoritaires sur le marché de la complémentaire santé face aux compagnies d'assurance et aux institutions de prévoyance, mais peu impliquées sur les contrats collectifs. Selon elles, l'extension de la complémentaire santé ne correspond pas à une réelle mesure de solidarité dès lors qu'elle délaisse les retraités, les étudiants, les fonctionnaires et les chômeurs.

Une seconde crispation est ensuite apparue suite au choix opéré par le législateur de permettre aux partenaires sociaux de **désigner un assureur unique** au niveau de la branche. Mais le 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a censuré l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale relatif à cette faculté de désignation au profit d'une simple recommandation d'un organisme, rejoignant ainsi l'autorité de la concurrence saisie auparavant par l'APAC.

Enfin, au niveau local, se pose la question de la **compatibilité de cette extension obligatoire avec le régime alsacien-mosellan** : en effet, ces deux régimes présentent des divergences importantes en matière de niveau de garanties (couverture différente) et de financement (en Alsace-Moselle, la couverture santé complémentaire est à la charge exclusive du salarié). A ce titre, le régime local devra nécessairement évoluer par exemple en augmentant son niveau de garanties par rapport à celui exigé par le futur décret.

La **portabilité des droits** en matière de santé se trouve également améliorée avec une extension de son champ d'application et de sa durée (12 mois au lieu de 9 dans la limite du dernier contrat). La loi de 2013 marque aussi l'abandon du cofinancement au profit de la mutualisation : à ce titre, les licenciements au sein d'une entreprise auront pour effet une charge croissante pour les salariés restants.

Face aux incertitudes quant à l'application de ces nouvelles règles, des annonces ont déjà été faites et notamment l'augmentation des primes et la suppression de l'avantage fiscal des salariés (contribution au régime complémentaire exonérée de l'impôt sur le revenu). Nous sommes également dans l'attente de la parution du décret organisant le panier de soins minimal ainsi que l'articulation avec le régime local.

**« L'influence de la politique européenne de flexibilité :
des réformes françaises contraintes et surveillées »**

Mélanie SCHMITT

En droit français, la question des mobilités et transitions professionnelles est envisagée sous la bannière de la sécurisation des parcours professionnels. Ce dispositif de la portabilité marque sans doute la **spécificité d'une flexisécurité à la française**. On a coutume de distinguer deux actes dans sa mise en place :

- 1^{er} acte : l'ANI du 11 janvier 2008 et la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.
- 2nd acte : l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En dépit de la différence des termes employés, la politique française de l'emploi est bien **influencée par le cadre politique de l'Union européenne**. En effet, cette politique de flexisécurité a été développée dans certains Etats membres (Danemark, Pays-Bas) avant d'être reprise par l'UE : l'acte fondateur de cette politique est un document de la Commission européenne de 2007 (« *Vers des principes communs de flexisécurité* »). Ces principes vont ainsi devenir la matrice de la politique de l'emploi développée par l'UE mais sans donner lieu à des actes contraignants pour les Etats membres. En effet, l'UE utilise dans ce domaine la **méthode ouverte de coordination** : seuls des objectifs communs sont fixés aux Etats qui ont le libre choix des moyens pour y parvenir (pas de contrainte juridique, pas de sanction). Seuls des rapports nationaux doivent être remis chaque année à la Commission européenne.

La stratégie globale de l'UE va se traduire par une imbrication voire une subordination de la politique de l'emploi à la politique économique. La Commission européenne énumère ainsi des mesures à prendre pour introduire cette flexibilité : favoriser les licenciements pour favoriser les embauches, développer la mobilité géographique dans toute l'UE, réduire la segmentation du marché du travail entre *insiders* et *outsiders*, mettre l'accent sur la mobilité ascensionnelle.

La politique de flexisécurité va finalement tendre à moderniser le droit du travail, les systèmes de protection sociale, la formation professionnelle et non pas seulement la politique de l'emploi. L'ANI de 2008 constitue la première tentative française d'articuler ces différentes politiques. Mais cette vision globale est rompue par la loi du 25 juin 2008 qui ne porte principalement que sur le premier aspect.

La crise de 2008 a également interrogé sur le plan de la politique de flexisécurité notamment au regard de son coût pour les Etats (avec notamment la modernisation des systèmes de Sécurité sociale) alors même que l'UE leur impose de réduire leurs dépenses. Cette politique est finalement maintenue **au sein de la stratégie globale** « Europe 2020 » adoptée en 2010 et reste subordonnée à des indicateurs tant macro que micro-économiques. L'aspect le plus novateur ne réside pas dans la substance mais dans la stratégie mise en place puisqu'elle concerne aussi bien la politique de l'emploi que la politique sociale ou encore la politique économique et budgétaire.

La recommandation pour la France datant de mai 2013 salue l'ANI du 11 janvier 2013 comme une mesure permettant de suivre la voie de la flexisécurité. L'UE regrette toutefois que la loi qui l'a suivie ne résolve pas totalement le problème de la segmentation du marché du travail (favorisation indirecte du recours aux travailleurs intérimaires).

« *La mobilité à chaud : l'échange sécurité contre flexibilité* »

Nicolas MOIZARD

Les articulations entre la loi et l'accord collectif ainsi qu'entre l'accord collectif et le contrat de travail ont été possibles avec la mise en place d'un ordre public social défini par la loi et l'application de l'accord collectif à tous les contrats de travail sauf dispositions spécifiques plus favorables (principe de faveur).

L'ANI du 11 janvier 2013 suivi de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont poursuivi le chemin adopté par certaines conventions collectives depuis le début des années 2000 (qui privilégiaient le collectif sur l'individuel) en permettant aux organisations syndicales de signer des accords sur la mobilité interne ainsi que des accords sur le maintien de l'emploi qui font fi de l'intérêt individuel en forçant l'intérêt collectif par une suspension des clauses contraires issues du contrat de travail ; cela est contestable compte tenu des intérêts distincts en cause.

I. Les accords de maintien de l'emploi (AME)

Ils visent à intervenir en cas de grandes difficultés économiques en vue d'organiser la durée du travail mais également de revoir à la baisse la rémunération des salariés dans certaines limites. Cet accord doit être signé par au moins 50% des institutions représentatives du personnel (soit une légitimité renforcée) pour une durée de 2 ans. Le refus du salarié peut entraîner son licenciement pour motif économique. L'effet en faveur du salarié est que l'employeur s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques.

II. Les accords de mobilité interne (AMI)

Ils prévoient une mobilité professionnelle ou géographique dans le cadre de mesures collectives de réorganisation sans diminution d'effectif. Un tel accord peut donc amener le salarié à changer de métier et/ou de lieu de travail. L'accord précise le périmètre d'application de la mobilité interne et prévoit des restrictions à la mobilité. Sa validité est subordonnée aux règles classiques de conclusion d'accords collectifs. L'accord garantit le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Son entrée en vigueur nécessite l'accord du salarié qui peut être licencié pour motif économique en cas de refus.

III. De nombreuses « nuances » à apporter

- Le champ d'application ne vise pas tous les salariés (AME + AMI) : quid du principe d'égalité de traitement ? L'employeur peut-il demander à un salarié l'application d'un des deux accords pour éluder une procédure de licenciement pour motif personnel car il sait que ce dernier va refuser ce qui va entraîner un licenciement économique ?
- L'accord peut prévoir une clause pénale en cas de non-respect (AME) : le salarié visé par l'accord mais quand même licencié pour motif économique ne pourra pas aller au contentieux et recevra une indemnité forfaitaire.
- L'accord s'impose au salarié, on lui demande son avis mais il ne peut pas négocier (AME + AMI) : non-respect du principe synallagmatique.
- Les clauses du contrat de travail sont suspendues (AME + AMI) : atteinte à la liberté contractuelle.
- Possibilité de baisser le salaire, de modifier la fonction ou le lieu d'exercice du travail (AME + AMI) : on porte atteinte à l'économie du contrat.
- On parle de zone géographique d'emploi (AMI) : correspond-elle à la notion de secteur géographique dégagée actuellement par la jurisprudence ? Les partenaires sociaux peuvent-ils définir seuls cette zone ?