

La riforma francese del lavoro: dalla *sécurisation* alla *flexicurity* europea?

Commento al projet de loi relatif
à la sécurisation de l'emploi
(testo approvato in via definitiva dal
Parlamento francese il 14 maggio 2013)

a cura di Lilli Casano

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 7

Adapt
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti

La riforma francese del lavoro: dalla *sécurisation* alla *flexicurity* europea?

**Commento al projet de loi relatif
à la sécurisation de l'emploi
(testo approvato in via definitiva dal
Parlamento francese il 14 maggio 2013)**

a cura di Lilli Casano

INDICE

Michele Tiraboschi, <i>Presentazione</i>	1
Nicole Maggi-Germain, <i>Il posto della formazione professionale continua nel progetto di legge sulla sécurisation de l'emploi: il conto personale di formazione</i>	5
Martina Ori, <i>Riforma del lavoro in Francia: la flexisécurité quale elemento di (r)accordo..</i>	41
Nour-eddine Labiad, <i>Le cause e la genesi della riforma</i>	53
Lilli Casano, <i>Gli strumenti per il governo delle transizioni in una prospettiva di qualificazione dei lavoratori</i>	63
Giulia Tolve, <i>La gestione aziendale dei cambiamenti economico-sociali</i>	83
Sara Autieri, <i>I nuovi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori</i> .	93
Alessandra Sartore, Giulia Tolve, <i>Obiettivi comuni, misure a confronto: le riforme del lavoro in Francia e in Italia</i>	101
Giulia Alessandri, <i>«Je veux redonner espoir aux nouvelles générations» – Il nuovo contratto di generazione francese</i>	115
Lilli Casano, <i>Emploi d'avenir: i giovani francesi ed i lavori del futuro</i>	137
Martina Ori (a cura di), <i>Glossario – Le parole della riforma</i>	147

APPENDICE

Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi (testo definitivo, adottato dal Senato il 14 maggio 2013)
Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 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
Loi n. 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération
Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.....
Loi n. 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), Lavoro: una riforma a metà del guado, 2012
2. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), Lavoro: una riforma sbagliata, 2012
3. Michele Tiraboschi, Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times, 2012
4. Bollettinoadapt.it, Annuario del lavoro 2012, 2012
5. Buratti, Catalfamo, Correale, Cortesi, Covini, De Virgilio, Di Stani, Fionda, Innesti, Magni, Mariani, Marrazzo, Massagli, Mazzini, Milito, Morello, Neri, Oddo, Ori, Perletti, Petruzzo, Pignatti Morano, Salta, Seghezzi, Simoncini, Tolve, Tomassetti, Valcavi, Vari, Zucaro, I programmi alla prova, 2013
6. Umberto Buratti, Lilli Casano, Lidia Petruzzo (eds.), Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, 2013

Presentazione

di Michele Tiraboschi

Nei giorni in cui questo *ebook* era in corso di lavorazione, a quasi un anno dall'entrata in vigore nel nostro Paese della legge n. 92 del 18 giugno 2012, alcune misure contenute nell'intervento di riforma del mercato del lavoro italiano sono tornate al centro del dibattito, confermando le perplessità già espresse all'indomani dell'entrata in vigore della legge¹. Il dibattito di queste settimane, tuttavia, sembra andare ancora nella direzione sbagliata, continuando a trascurare la necessità di un cambio radicale di prospettiva nella regolazione del mercato del lavoro, ma soprattutto proponendo soluzioni vecchie, che nel nostro paese hanno già dato prova di inadeguatezza.

È proprio al cosiddetto "modello francese" che guarda la *task force* nominata dal governo attualmente in carica, alla ricerca di soluzioni per una situazione occupazionale ormai drammatica. L'esempio francese è chiamato in causa soprattutto sul versante delle politiche di contrasto alla disoccupazione giovanile, complice la recente approvazione della legge sul *contrat de génération*, che offre al governo italiano l'opportunità di rilanciare la proposta della staffetta generazionale, e di cui si dirà più avanti.

Volgere lo sguardo a quanto sta avvenendo oltralpe può essere utile, allora, per allargare gli orizzonti della riflessione, per valutare soluzioni

* Professore ordinario di diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

¹ Vedi M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012.

alternative a quelle messe in campo dal nostro legislatore, per comprendere meglio condizioni di successo e presupposti di funzionamento di misure discusse anche nel nostro Paese.

Tra la fine del 2012 e l'inizio del 2013 il governo francese ha lavorato intensamente per mantenere le promesse elettorali di Hollande in materia di mercato del lavoro e crescita occupazionale, in particolare attraverso tre interventi: il progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi*, *l'emploi d'avenir* ed il *contrat de génération*.

La progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi*, ultimo in ordine di tempo degli interventi sopra citati, rappresenta la summa dell'azione governativa in tema di lavoro, un tentativo di traghettare definitivamente il modello sociale francese verso l'orizzonte della *flexicurity* europea, perseguendo al contempo l'obiettivo prioritario della riduzione dei tassi di disoccupazione e quello dell'aumento della flessibilità. Il volume si apre con l'analisi di Nicole Maggi-Germain, che spiega come la direzione intrapresa dal legislatore con il progetto di legge si discosti, in parte, dalla tradizione francese della *sécurisation des parcours professionnels* ed analizza in maniera approfondita quella che è probabilmente la misura più originale del testo in commento, cioè il conto personale di formazione, emblema di un modello di regolazione del lavoro incentrato sulla *persona* e non sul suo status occupazionale.

Seguono i contributi di Martina Ori e Nour-eddine Labiad: il primo presenta una ricostruzione sintetica dei contenuti del progetto di legge sulla *sécurisation*, il secondo lo contestualizza, descrivendone le cause e la genesi con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro francese.

I contributi che seguono analizzano disposizioni specifiche su tre versanti di particolare interesse: la formazione come strumento di tutela nei percorsi di carriera discontinui; la capacità delle imprese di organizzare il lavoro in maniera reattiva e preventiva rispetto alle richieste provenienti dal mercato; il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte strategiche per la vita ed il futuro dell'impresa.

Lilli Casano approfondisce il tema del governo delle transizioni e della mobilità in una prospettiva di accrescimento del capitale umano, guardando alle disposizioni dell'ANI dell'11 gennaio e del disegno di legge che lo ha trasposto, riguardanti la formazione e la mobilità esterna volontaria.

Il contributo di Giulia Tolve si concentra, invece, sulla mobilità interna e più in generale sugli strumenti di flessibilità interna introdotti

dall'intervento legislativo per garantire alle imprese più ampi margini di manovra nell'adeguamento della forza lavoro alle esigenze della produzione.

Sara Autieri affronta il tema dei diritti collettivi, analizzando le misure in materia di partecipazione e consultazione dei lavoratori, con un focus sui comitati di igiene e sicurezza, significativamente riformati dal disegno di legge in commento.

L'analisi del provvedimento si conclude con il contributo di Alessandra Sartore e Giulia Tolve, che hanno messo a confronto l'intervento di riforma francese con la riforma italiana del lavoro. Individuando alcuni macro-temi centrali e affrontati in entrambi i provvedimenti, le due autrici con l'ausilio di tavole comparative evidenziano le differenti soluzioni e le diverse logiche con cui problemi ed obiettivi simili sono stati tradotti in misure concrete.

L'ebook contiene poi un'analisi approfondita di due misure che hanno fatto da *pendant* al disegno di legge sulla *sécurisation*, in relazione in particolare alla disoccupazione giovanile: *l'emploi d'avenir* ed il *contrat de génération*.

L'emploi d'avenir ha come obiettivo l'assunzione di giovani disoccupati e poco qualificati in bacini di impiego specifici del terzo settore o del settore privato, attraverso uno schema che combina incentivi all'occupazione per le imprese, da un lato, e sicurezza occupazionale e formazione per i giovani, dall'altro. L'analisi di Lilli Casano prova a fare emergere le potenzialità ma al tempo stesso i rischi dello strumento, inquadrandolo nel contesto più ampio delle politiche francesi di *insertion* specificamente rivolte ai giovani.

Il *contrat de génération* appare particolarmente interessante, soprattutto alla luce del dibattito in corso nel nostro paese sulla staffetta generazionale, cui sopra si è accennato. Esso mira a combattere lo svantaggio competitivo di giovani e ultracinquantenni sul mercato del lavoro, ipotizzando proprio la possibilità di una staffetta tra padri e figli in cui però – al contrario di quanto previsto nella proposta italiana – l'intensità occupazionale degli uni e degli altri è garantita ed i benefici si estendono dalle grandi alle piccole imprese, privilegiando le seconde. Il contributo di Giulia Alessandri offre una descrizione dettagliata dei contenuti della misura francese e può offrire spunti interessanti, evidenziando le differenze con le ipotesi simili che ormai da oltre un decennio circolano anche nel nostro paese.

L'ebook, corredato da una corposa Appendice che contiene i principali riferimenti normativi e documentazione utile, si chiude con un glossario terminologico, frutto di un'innovativa attività di ricerca sulla traduzione specializzata in ambito lavoristico e sulla linguistica del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. L'approccio interdisciplinare e comparato allo studio delle tematiche del lavoro pone, infatti, rilevanti questioni linguistiche e terminologiche nella traduzione di termini e concetti propri di ordinamenti differenti. Attraverso il Glossario, a cura di Martina Ori, si intende offrire ai lettori strumenti utili per approfondire l'analisi dell'intervento di riforma francese e nuove chiavi di lettura dei dispositivi in esame, mediante una opportuna precisazione dell'universo semantico di riferimento.

* * * * *

Ringraziamenti

Ringrazio Lilli Casano, curatrice del volume, gli autori, la redazione coordinata da Laura Magni, il gruppo dei revisori linguistici coordinati da Martina Ori per l'incredibile lavoro svolto a tempo di record.

Questo lavoro ci consente oggi di leggere in italiano un commento di alta qualità scientifica alla importante riforma del lavoro francese, contestualmente alla sua approvazione in Parlamento e prima ancora della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Il posto della formazione professionale continua nel progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi*: il conto personale di formazione

di Nicole Maggi-Germain

1. Introduzione

Il progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi* presentato all'*Assemblée nationale* il 6 marzo 2013 dal Ministro del Lavoro, dopo l'avvio della procedura accelerata¹, è stato adottato dall'*Assemblée nationale* il 24 aprile 2013, per poi essere di nuovo presentato al Senato il 14 maggio 2013. Esso si iscrive in un processo legislativo che, conformemente agli

* *Maître de conférences de droit privé, Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne (ISST); Membre de l'École de Droit de la Sorbonne; Membre du laboratoire de recherche Droit et changement social (UMR CNRS 3128)/MSH Ange Guépin, Nantes.*

Traduzione a cura di Lilli Casano e Martina Ori. Il commento si riferisce al testo n. 123, approvato dall'Assemblée nationale il 24 aprile 2013.

¹ Un progetto o una proposta di legge viene successivamente esaminato dalle due camere che compongono il Parlamento francese, che devono trovare un accordo su un testo comune. Ciò rende necessaria una navette tra l'*Assemblée nationale* ed il Senato. La Costituzione francese (art. 45) prevede la possibilità di ricorrere, dopo due letture del testo da parte di ciascuna camera, o una sola lettura se il Governo ha adottato la procedura accelerata, ad una Commissione paritetica mista, composta cioè da sette deputati e da sette senatori. Il testo elaborato può essere così sottoposto dal Governo alle due camere per l'approvazione. Nessun emendamento è possibile senza l'accordo del Governo. La Commissione paritetica mista ha elaborato un testo (n. 980 e n. 531 del 23 aprile 2013).

articoli da L1 a L3 del codice del lavoro, coinvolge le parti sociali nell'elaborazione della legge, preceduta da negoziazioni condotte a livello nazionale interconfederale dalle associazioni datoriali e dai sindacati. Questa "premessa negoziale" deriva dalla legge sulla modernizzazione del dialogo sociale del 2007². La riforma si propone di ancorare la legge al dialogo sociale istituendo delle «procedure di concertazione, di consultazione e di informazione». Più che come concetto giuridico, il dialogo sociale è presentato come "metodo"³ di accompagnamento delle riforme sociali che riconosce un grande peso al consenso ed al supporto alle riforme da parte delle organizzazioni sindacali⁴: «la nostra riforma costituisce un atto di fiducia nei confronti del dialogo sociale, poiché riposa sulla convinzione che le stesse parti sociali perseguano l'obiettivo di sostenere le evoluzioni necessarie per il nostro modello sociale. Occorre dunque immaginare le nuove regole del gioco»⁵.

Il cambiamento della maggioranza presidenziale e l'insediamento, ormai un anno fa, di un socialista alla più alta carica dello Stato non ha di certo rimesso in discussione questa accezione del dialogo sociale. A partire da un documento di orientamento comunicato alle parti sociali il 7 settembre 2012, al termine della grande conferenza sociale del 9 e 10 giugno 2012, le negoziazioni si sono protratte per quattro mesi a livello nazionale interconfederale, sfociando, l'11 gennaio 2013, nella firma, da parte di tre dei cinque sindacati maggiormente rappresentativi a questo livello⁶ e per la parte datoriale del Medef⁷), della CGPME⁸ e dell'UPA⁹),

² L. n. 130 del 31 gennaio 2007 sulla modernizzazione del dialogo sociale, in *JO*, 1° febbraio 2007, 1944.

³ *Ibidem*.

⁴ Cfr. C. Gobin, *Dialogue social*, in P. Durand (a cura di), *Les Nouveaux Mots du pouvoir*, 2007, 136-142; N. Maggi-Germain, *Sur le dialogue social*, in *Droit social*, juillet-août 2010, 798-807; A. Supiot, *La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative*, in *Droit social*, 2010, 525-532; C. Radé, *La loi négociée: simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale*, in *Droit ouvrier*, 2010, 319-323.

⁵ G. Larcher (Ministro del lavoro), *Compte rendu analytique officiel*, intervento all'Assemblée nationale, seconda seduta, martedì 5 dicembre 2006.

⁶ La Confédération française démocratique du travail (CFDT, secondo sindacato maggiormente rappresentativo), la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) e la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des

dell'Accordo per un nuovo modello economico e sociale al servizio della competitività delle imprese e della messa in sicurezza dell'occupazione e dei percorsi professionali dei lavoratori. Interessante notare come l'Accordo non comprenda un preambolo che definisca uno state dell'arte condiviso, illustri le intenzioni comuni alle parti e chiarisca le finalità dell'Accordo. L'analisi delle clausole mostra che l'Accordo si propone di rendere sicuri i percorsi professionali dei lavoratori creando nuovi diritti e dando allo stesso tempo alle imprese più flessibilità nella gestione della forza lavoro. L'Accordo nazionale interconfederale si iscrive bene, da questo punto di vista, nella prospettiva della *flexicurity* più che nel modello francese di *sécurisation des parcours professionnels*¹⁰. I nuovi diritti riconosciuti ai lavoratori (la generalizzazione della copertura sanitaria complementare, i diritti ricaricabili di assicurazione contro la disoccupazione, la creazione di un conto personale di formazione) accompagnano una più grande flessibilità del lavoro al fine di «dare alle imprese i mezzi per adattarsi ai problemi congiunturali mantenendo i livelli occupazionali»¹¹ (mobilità interna dei lavoratori¹², accordi di solidarietà per il mantenimento dell'occupazione che possono condurre

cadres (CFE-CGC), la *Confédération générale du travail* (CGT – Syndicat le plus représentatif) e la *Confédération générale du travail-Force ouvrière* (CGTFO).

⁷ *Mouvement Des Entreprises de France*.

⁸ *Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises*.

⁹ *Union Professionnelle Artisanale*.

¹⁰ La distinzione tra i concetti di *flexicurity* e di *sécurisation des parcours professionnels* non è solamente semantica. Essi rappresentano due sistemi di valore portatori di logiche giuridiche differenti. Se la *flexicurity* si limita alla costruzione delle traiettorie professionali, la *sécurisation des parcours professionnels* cerca di articolare statuto e contratto inscrevendo la persona in un percorso di formazione indipendentemente dal sopravvenire di un rischio specifico (la perdita del lavoro o dell'attività). Da questo punto di vista, la *sécurisation des parcours professionnels* implica la messa in campo di una rete di obbligazioni contrattuali ma allo stesso modo di dispositivi che si estendono al di là del quadro contrattuale, permettendo un'estensione del campo giuridico di applicazione di determinati diritti precedentemente acquisiti. Cfr. N. Maggi-Germain, *Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels*, *Semaine sociale Lamy Supplément*, 7 aprile 2008, n. 1348 (numéro spécial sur La sécurisation des parcours professionnels), 21-25.

¹¹ Titolo III dell'ANI.

¹² Il rifiuto del lavoratore determina il suo licenziamento per motivi personali e non per motivi economici (art. 15, ultimo comma).

ad una riduzione del tempo di lavoro e del numero di lavoratori¹³, sperimentazione del contratto di lavoro intermittente, ecc.). D'altra parte, al fine di razionalizzare le «procedure di contenzioso sul lavoro» (titolo V dell'ANI), il termine di prescrizione delle azioni che hanno per oggetto una rivendicazione concernente l'esecuzione o l'interruzione di un contratto di lavoro sono abbassate da cinque a due anni (articolo 26), considerato che un indennizzo forfettario a titolo risarcitorio dall'insieme dei pregiudizi nati dalla contestazione del licenziamento potrà essere concesso durante la fase di conciliazione davanti ai Consigli prudomali, ponendo così un termine definitivo al contenzioso che oppone il datore di lavoro al suo lavoratore (articolo 25).

Non essendo vincolato, da un punto di vista giuridico, al contenuto di questa negoziazione "pluridimensionale"¹⁴ sul lavoro, il Governo ha ripreso alcuni dei suoi risultati e li ha in qualche modo modificati, al fine di «porre le fondamenta di un nuovo modello economico e sociale, che non contrappone più la competitività alle imprese con la sicurezza dei lavoratori»¹⁵.

La *sécurisation de l'emploi* rappresenta, seguendo il preambolo del progetto di legge, «l'affermazione di un nuovo equilibrio dove entrambi gli attori guadagnano in sicurezza senza perdere la propria capacità di adattamento e di mobilità. È la sfida centrale: anticipare meglio, adattarsi più velocemente, in un contesto di sicurezza giuridica, ma farlo in maniera negoziata, per preservare l'occupazione e per mezzo di nuovi diritti per i lavoratori, sia collettivi che individuali»¹⁶. Il progetto di legge è diviso in quattro capitoli, l'ultimo dei quali concerne disposizioni varie, mentre i primi sono intitolati: *Creare nuovi diritti per i lavoratori, Lottare contro la precarietà nel lavoro ed all'ingresso nel mercato del lavoro, Favorire l'anticipazione negoziata dei cambiamenti economici, per sviluppare le competenze, mantenere l'occupazione e inquadrare i licenziamenti economici*. Accusato di svendere il codice del lavoro da un

¹³ Non sono interessate le retribuzioni inferiori all'1,2% dello SMIC. Art.18, nota a piè di pagina.

¹⁴ J. Freyssinet, intervista rilasciata a *aef.info*, n. 17633, 18 dicembre 2012.

¹⁵ Senato, intervento di J.C. Jeannerot, commissione affari sociali, gruppo socialista, seduta del 17 aprile 2013, in *JO*, 18 aprile 2013, 3375.

¹⁶ *Exposé des motifs* del progetto di l. n. 774 relativo alla *sécurisation de l'emploi*, 6 marzo 2013.

senatore comunista, il Governo ha incontrato una viva opposizione a sinistra, più che a destra. In totale, su 5300 emendamenti depositati, 342 sono stati dichiarati ricevibili¹⁷. L'irricevibilità è stata nella maggior parte dei casi opposta agli emendamenti all'articolo 1, sull'estensione della portabilità della copertura sanitaria e previdenziale per i lavoratori il cui rapporto di lavoro si interrompe¹⁸.

Una delle misure più emblematiche, perché quasi sicuramente una delle più simboliche e che ha raccolto il consenso di principio dei deputati, resta la creazione del conto personale di formazione (articolo 5) universale, individuale e interamente trasferibile. Esso costituisce l'abbozzo di una nuova categoria di diritti soggettivi: i diritti legati alla persona (cfr. § 2), nell'ambito di un diritto più generale alla formazione che è ancora in corso di costruzione (cfr. § 3).

2. L'abbozzo di un diritto legato alla persona

Il dispositivo del conto personale di formazione realizza un'alchimia tra diverse logiche giuridiche: esso concerne sia la logica della dotazione che quella dei diritti di prelievo (cfr. § 2.1), veicolando, per questo stesso fatto, alcuni paradossi (cfr. § 2.2).

2.1. Descrizione del dispositivo

1) *Il conto personale di formazione: un'estensione del diritto individuale alla formazione?*

Inserendo il futuro conto personale di formazione all'articolo L6111-1, cioè al primo articolo del primo capitolo (Obiettivi e contenuti della

¹⁷ J. Carrez, presidente della commissione finanza dell'ANI, seconda sessione di lunedì 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3778.

¹⁸ Portabilità già prevista dall'ANI dell'11 gennaio 2008 sulla modernizzazione del mercato del lavoro, riguardante i lavoratori delle imprese dei settori rappresentati dal Medef, dalla CGPME e dall'UPA (industria, commercio, servizi e artigianato), con esclusione del settore dell'economia sociale, dell'agricoltura e delle libere professioni. La durata della copertura sanitaria e previdenziale applicata nell'azienda di provenienza è estesa dal progetto di legge a 12 mesi anziché 9.

formazione professionale) del titolo primo (Principi generali) del Libro primo (Principi generali ed organizzazione della formazione professionale) del codice del lavoro, l'articolo 2 del progetto di legge gli assegna un posto simbolico. L'insieme degli articoli della sesta parte del codice del lavoro consacrata alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita deve essere interpretato alla luce di questi principi generali. Questa collocazione permette di stabilire una gerarchia tra i differenti articoli. Come affermato nella prima parte dell'articolo 2 del progetto di legge, che concerne il conto personale di formazione, «al fine di favorire l'accesso alla formazione professionale durante tutto il corso della vita, ogni persona dispone a partire dal suo ingresso nel mercato del lavoro, indipendentemente dal suo status occupazionale, di un conto personale di formazione. Il conto personale è contabilizzato in ore e mobilitato dalla persona allorché accede ad una formazione a titolo individuale, che sia occupata o in cerca di occupazione. Esso è integralmente trasferibile in caso di cambiamento o di perdita del posto di lavoro e non può in alcun caso essere utilizzato senza il consenso esplicito del suo titolare». L'universalità annunciata del conto¹⁹ sembra tuttavia essere stemperata tanto sul versante dei titolari, quanto su quello dei beneficiari. Se il testo indica, per quanto riguarda i titolari, «tutte le persone», è a condizione che queste siano entrate nel mercato del lavoro, cioè che siano comprese nella popolazione attiva²⁰, qualsiasi sia il loro status occupazionale. I pensionati inattivi sono dunque esclusi. D'altra parte, i giovani all'uscita del percorso formativo o in formazione sono interessati dal dispositivo²¹. Il conto personale di formazione rientra nell'ambito della formazione continua, codificata nella sesta parte del codice del lavoro, e non in quello della formazione iniziale codificata nel codice dell'educazione. L'universalità del conto appare allo stesso modo stemperata guardando alle categorie dei beneficiari: le ore possono essere

¹⁹ È una delle proprietà proclamate all'art. 5 dell'ANI dell'11 gennaio 2013 (il conto personale di formazione «è universale, individuale e integralmente trasferibile»).

²⁰ J.M. Germain, Rapporto n. 847 del 27 marzo 2013 a nome della Commissione affari sociali sul *projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi*, tomo I, 86.

²¹ «[Il conto personale di formazione] si applica fin dall'uscita del sistema scolastico, fatta eccezione per quanti non intendono entrare a far parte della popolazione attiva, presenti seppur in misura minoritaria tra la popolazione», *Assemblée nationale*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3771.

mobilitate «dalla persona allorché accede ad una formazione a titolo individuale, sia che si tratti di *occupati* che di *persone in cerca di occupazione*²²». Questa indicazione esclude dunque i lavoratori in proprio ed i funzionari pubblici. Si tratta di un dispositivo legato al lavoro e più specificamente al lavoro dipendente nel privato. La filosofia del conto personale di formazione è, da questo punto di vista, lontana da un diritto universale legato alla persona di cui beneficerebbe l'insieme della popolazione. Questo approccio restrittivo depone a favore del mantenimento del congedo individuale di formazione (CIF), dispositivo che da corpo al diritto alla formazione dei lavoratori o degli ex-lavoratori²³ permettendo loro, precisamente, «di aprirsi alla cultura, alla vita sociale e all'esercizio delle responsabilità associative nell'ambito del volontariato»²⁴. Non si può fare a meno di rimpiangere che il conto personale di formazione non si sia più ampiamente ispirato al CIF.

Per quanto riguarda il finanziamento del conto personale di formazione, il progetto di legge depositato il 6 marzo 2013 all'*Assemblée nationale* tace sul punto, contrariamente all'ANI che prevede un trasferimento dei diritti acquisiti a titolo di DIF all'interno del conto personale di formazione, ma che condiziona ad ogni modo la sua attuazione ad un «accordo sulle modalità di finanziamento tra le parti sociali, le regioni e lo Stato, che intraprenderanno una concertazione sul punto al più presto» (articolo 5, comma 4). È l'emendamento n. 5562 presentato dal governo all'*Assemblée nationale* il 3 aprile 2013 che precisa che il conto è alimentato da: 1) i diritti acquisiti a titolo di diritto individuale alla

²² Nostro corsivo.

²³ Il congedo individuale di formazione è stato istituito dalla l. 3 dicembre 1966 di orientamento e programmazione sulla formazione professionale. Esso dà diritto ad una autorizzazione d'assenza, retribuita a certe condizioni (a partire dalla l. 16 luglio 1971); permette ad un lavoratore di seguire una formazione a sua scelta, in tutto o in parte durante il tempo di lavoro. Il CIF è un diritto: il datore di lavoro non può che posticipare la concessione del congedo (a certe condizioni e per una durata massima di nove mesi, art. R6322-12 codice del lavoro). La presa in carico finanziaria del CIF (fino a 1 anno o 1200 ore) è affidata ad un organismo esterno all'impresa, l'Opacif (art. L6322-12). La durata del congedo individuale di formazione non può essere imputata sul congedo retribuito annuale. Esso è assimilato ad un periodo di lavoro per la determinazione dei diritti e degli interessi in materia di congedi annuali retribuiti e di anzianità all'interno dell'azienda.

²⁴ Art. L6322-1, comma 3, del codice del lavoro.

formazione (DIF); 2) «risorse complementari provenienti dallo Stato o dalle regioni». I finanziatori esplicitamente individuati sono dunque l'impresa, attraverso le 120 ore finanziate del DIF che spettano a tutti i dipendenti, e l'attore pubblico. La lista non è esaustiva, altre fonti di finanziamento sono possibili: il finanziamento può provenire, infatti, dagli organismi bilaterali, dal beneficiario stesso, o ancora dal datore di lavoro.

Si può ipotizzare che, chiamate a contribuire direttamente al finanziamento del conto di formazione, alcune imprese possano cercare di intercettare queste opportunità di formazione, come già avviene per la formazione che ha luogo nell'ambito del DIF²⁵. Il rischio esiste ed è tanto più forte in quanto le finalità del conto personale di formazione non sono definite dal testo della legge ed il suo oggetto resta abbastanza vago («favorire l'accesso alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita»). Il conto personale di formazione non sarà dunque nient'altro che un'estensione del Diritto Individuale alla Formazione? Questa sembra la filosofia dell'ANI. Il regime giuridico del conto personale di formazione è in effetti definito su quello del DIF: il lavoratore può utilizzare il suo conto personale ma con l'accordo del datore di lavoro (articolo 5, comma 3 dell'ANI, *Principi* del conto personale di formazione) e mobilitando i diritti maturati nell'ambito del DIF.

Il principale antidoto del progetto di legge ad una eventuale captazione del conto personale di formazione da parte dell'impresa è senza dubbio il requisito della qualificazione previsto all'articolo 2, come condizione per

²⁵ Creato dall'accordo nazionale interconfederale del 5 dicembre 2003, esso è stato ripreso dalla l. 4 maggio 2004 che ha definito il quadro legale del dispositivo lasciando alle parti sociali il compito di predisporre, tramite accordo collettivo, l'implementazione del DIF nei vari settori e nelle imprese. Il lavoratore con una certa anzianità dispone di 20 ore di formazione all'anno, cumulabili su 6 anni. Egli beneficia dunque di un credito di ore di 120 ore, sia che abbia un contratto a tempo indeterminato, sia che abbia un contratto a tempo determinato (le ore sono calcolate *pro rata temporis*). L'esercizio del diritto individuale alla formazione dipende dall'iniziativa del lavoratore, in accordo con il datore di lavoro (art. L6323-9). La formazione ha luogo prevalentemente durante l'orario di lavoro. Il lavoratore riceve in quel caso una indennità di formazione (50% della retribuzione netta del lavoratore interessato) che non è però una retribuzione e non è dunque sottoposta al contributo sociale (art. L6321-12).

ottenere risorse aggiuntive dall'attore pubblico²⁶. L'esternalizzazione della gestione del dispositivo, evocata nel rapporto del deputato Jean Marc Germain²⁷, può anch'essa contribuire a limitare il rischio. Si può obiettare che il credito di ore così maturato non proviene da fondi mutualizzati per la formazione, derivanti dalla partecipazione obbligatoria dell'impresa al finanziamento della formazione continua. Ma questo avrebbe trasformato la natura del diritto, facendolo deviare da una logica di dotazione di ore di formazione verso un diritto di prelievo.

2.2. La categoria dei diritti personali: il superamento della logica del posto di lavoro

La questione del riconoscimento di un diritto alla formazione professionale continua per i lavoratori era stata posta nel 1999 dall'allora segretario di stato alla formazione professionale, Nicole Péry, che in un documento di lavoro²⁸ metteva l'accento sulla necessità di elaborare un diritto alla formazione *individuale* (libertà di agire i diritti acquisiti, ma allo stesso tempo di costruire, d'accordo con il datore di lavoro, un progetto di formazione in grado di conciliare aspirazioni personali e interessi dell'impresa), *trasferibile* (i diritti acquisiti all'interno di un'azienda non si perdono in caso di mobilità) e *garantito collettivamente* (poiché l'implementazione riposa sulla redistribuzione dei fondi)²⁹. Istituito nel 2003 da un accordo nazionale interconfederale, tradotto un

²⁶ Il conto personale di formazione è alimentato «da risorse aggiuntive complementari, dallo Stato o dalle regioni, per favorire l'accesso ad una delle qualificazioni ricomprese dall'art. L6314-1», cioè registrate nel Repertorio nazionale delle certificazioni professionali, o riconosciute nel sistema di inquadramento di un contratto collettivo nazionale di categoria, o ancora finalizzate all'acquisizione di un certificato di qualificazione professionale.

²⁷ Rapporto n. 847, *cit.*, 96.

²⁸ N. Pery, *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux*, documento della segreteria di Stato per i diritti delle donne e la formazione professionale, 17 marzo 1999, La documentation française, 239.

²⁹ Principio stabilito dal codice del lavoro all'art. L6332-7, commi 5 e 6, per i fondi assicurativi per la formazione destinati ai lavoratori di uno o più settori professionali, («Essi [i fondi] sono gestiti pariteticamente. Redistribuiscono le risorse provenienti dalla contribuzione delle imprese aderenti»).

anno più tardi in legge, il DIF, diritto individuale alla formazione, riprende, in parte, questi principi. La questione della “trasferibilità” o ancora della “portabilità”³⁰ dei diritti è al centro del dibattito ancora oggi, dopo più di dieci anni. Quando fu creato, il DIF non prevedeva che una trasferibilità alquanto relativa in caso di interruzione del contratto di lavoro: i diritti di formazione cumulati dal lavoratore dovevano essere utilizzati durante il periodo di preavviso. L’ANI dell’11 gennaio 2008 sulla modernizzazione del mercato del lavoro e la legge del 24 novembre 2009³¹ hanno istituito una portabilità più estesa: i diritti acquisiti o la parte di essi che è rimasta inutilizzata sono trasferibili in un’altra impresa (o al sistema assicurativo in caso di disoccupazione) a condizione che il nuovo datore di lavoro sia d’accordo. Questa portabilità è tuttavia limitata nel tempo: il lavoratore perde i suoi diritti se non fa richiesta al nuovo datore di lavoro entro due anni. Il progetto di legge in commento propone un conto personale di formazione “integralmente trasferibile”. «Inoltre, la trasferibilità dei diritti acquisiti dovrà essere prevista in caso di passaggio dal settore pubblico a quello privato»³².

Il superamento della logica del posto di lavoro costituisce senza dubbio l’aspetto più innovativo del conto personale di formazione, quello che lo distingue dal concetto di *flexicurity*. A partire da una tipologia di differenti forme di organizzazione del mercato del lavoro, la Commissione propone, nella sua comunicazione del 2007³³, quattro “percorsi di *flexicurity*” tra cui il primo, che si intitola *Risolvere il problema della segmentazione contrattuale*, mira a «ripartire la flessibilità e la sicurezza in maniera più equa in seno alla popolazione attiva» ed a ridefinire le regole applicabili ai licenziamenti economici «[...] in maniera da ridurre la burocrazia e la durata delle procedure». Su questo obiettivo di fluidificazione del mercato del lavoro riposa l’idea di *flexicurity*. Al

³⁰ La nozione di portabilità è giuridica, ma la sua definizione non corrisponde né al quadro di esercizio del DIF, né a quello del CIF. La portabilità si riferisce «ad un debito che il debitore è tenuto a pagare al suo creditore» (G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, Quadriga, 2004). La nozione di trasferibilità, categoria giuridica da costruire, si sarebbe meglio adattata alla specificità di questo diritto.

³¹ L. n. 1437 relativa all’orientamento ed alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita, in *JO*, 25 novembre 2009.

³² Rapporto n. 847, cit., 93.

³³ Commissione europea, *Verso principi comuni di flexicurity: più posti di lavoro di migliore qualità combinando flessibilità e sicurezza*, 2007, 15.

contrario, la *sécurisation des parcours professionnels* deve permettere non solo di creare delle passerelle giuridiche tra differenti posizioni contrattuali costruendo delle transizioni giuridiche, ma anche di legare ad esse una serie di diritti e di garanzie, eventualmente acquisiti in virtù del precedente status occupazionale o legati alla persona (infra), ma esigibili anche allorché ci si trovi in una diversa condizione occupazionale. È esattamente la continuità dell'*attività* attraverso la concessione di nuovi diritti che si ricerca, più che l'uniformazione delle tipologie contrattuali, attraverso la creazione di un contratto unico per esempio³⁴. La costruzione della *sécurisation des parcours professionnels* implica la necessità di ridefinire status professionale e contratto: anche se i diritti acquisiti da un lavoratore lo sono stati in virtù dello status di lavoratore dipendente, questi devono poter essere agiti, qualsiasi sia lo status professionale attuale. Questo è lo spirito dell' articolo L6322-25 del codice del lavoro, che istituisce il diritto ad un congedo individuale di formazione «per tutte le persone che, nel corso della loro vita professionale, sono stati titolari di un contratto di lavoro a tempo determinato». È la logica del CIF CDD (*contrat à durée déterminée*)³⁵ e del DIF. Detto questo, i diritti possono essere acquisiti solo in virtù di un contratto di lavoro e sono esigibili a determinate condizioni di anzianità. L'originalità del conto personale di formazione è quella di istituire una continuità dei diritti acquisiti a prescindere dallo status di lavoratore dipendente («qualsiasi persona, indipendentemente dal suo statuto professionale, a partire dal suo ingresso nel mercato del lavoro», articolo 2 del progetto di legge) ed indipendentemente dall'anzianità. Detto in altri termini, l'accesso ai diritti si distacca progressivamente dalla statuto professionale. Se certi diritti rimangono legati alla condizione di lavoratore dipendente (il DIF), ce ne sono altri che aspirano a tutelare

³⁴ L'idea era stata lanciata nel 2004 da due economisti (P. Cahuc, F. Kramarz, *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapporto al Ministro dell'economia ed al Ministro del Lavoro, 6 dicembre 2004, 145 e ss.), e ripresa dal candidato per le elezioni presidenziali Nicolas Sarkozy, durante la campagna elettorale del 2007.

³⁵ Il diritto al congedo individuale di formazione (CIF) acquisito in virtù di un contratto a tempo determinato è mantenuto al termine della relazione contrattuale (art. L6322-29, comma 1), cioè nel periodo successivo, anche se nel corso di questo periodo l'ex lavoratore a tempo determinato risulta registrato come persona in cerca di occupazione, oppure come lavoratore in proprio.

l'insieme dei lavoratori e, oltre il lavoratore, la persona. Perché le finalità di queste diverse tipologie di diritti siano distinte, anche le loro condizioni di esercizio devono esserlo.

3. Le aporie del conto personale di formazione

1) *Un contenitore di dispositivi di formazione già esistenti*

Nell'attuale quadro normativo, in attesa dell'avvio delle negoziazioni nazionali interconfederali³⁶, le condizioni di esercizio dei diritti acquisiti nell'ambito del conto personale di formazione restano abbastanza indefinite. Conformemente ad un'interpretazione classica, la persona in formazione si vedrà riconosciuto sia lo statuto di *stagiaire* della formazione professionale, sia quello di lavoratore in formazione, cioè che non esegue la sua prestazione di lavoro. Si pone dunque la classica questione dell'acquisizione di diritti legati al contratto di lavoro: la formazione sarà assimilata al tempo di lavoro per la determinazione dei diritti degli interessati in materia di congedi annuali retribuiti ed in relazione ai diritti legati all'anzianità nell'impresa, come nel caso del CIF (articolo L6322-13)? La risposta è in gran parte legata alla questione della natura giuridica ambivalente del conto personale di formazione. Considerato che si tratta di dotare gli individui di un credito di ore di formazione, il regime giuridico applicabile dipende dal tipo di finanziamento mobilitato. Ora, il conto personale di formazione poggia, allo stato attuale del progetto di legge, sul DIF: i finanziamenti aggiuntivi, dello Stato o delle regioni, intervengono solo a titolo di risorse supplementari, cioè in funzione complementare al DIF. La nozione stessa di risorse supplementari limita il campo di applicazione del conto personale di formazione, canalizzandolo sul DIF e conducendo ad una frammentazione dei canali di finanziamento. Il conto personale di formazione non è allora, per riprendere la terminologia utilizzata nel dibattito parlamentare, che un "ricettacolo"³⁷ dal quale l'impresa potrà attingere attraverso i diritti acquisiti a titolo di DIF dal suo lavoratore, sollecitando, alla bisogna, un finanziamento aggiuntivo pubblico o degli

³⁶ *Infra*, conclusioni.

³⁷ C. Jeannerot, relatore sul progetto di legge, gruppo socialista, Senato, 19 aprile 2013, in *JO*, 20 aprile, 3625.

organismi bilaterali. Se, come stabilito nel progetto di legge, le ore di formazione contenute nel conto personale non sono destinate a fondersi³⁸, esse possono essere redistribuite³⁹. Ma si tratta di una redistribuzione asimmetrica: le somme versate a titolo di DIF posso essere oggetto di un finanziamento supplementare. Il contrario non è previsto dal legislatore. Un lavoratore che mobiliti il conto personale di formazione utilizzando i diritti acquisiti a titolo di DIF si vedrà dunque applicare il regime giuridico applicabile ai lavoratori che utilizzano il DIF: solo la formazione realizzata durante l'orario di lavoro sarà assimilata al tempo di lavoro. Il finanziamento supplementare pubblico non avrebbe per effetto la caduta di questo regime giuridico, considerato che l'ingresso in formazione si realizza per mezzo del DIF. Allo stesso modo, l'esistenza di una colpa grave in caso di licenziamento, che priva il lavoratore dell'utilizzazione del DIF sia durante il periodo di preavviso, sia presso il nuovo datore di lavoro o nel periodo di presa in carica da parte del sistema di assicurazione contro la disoccupazione (articolo L6323-17 e 18), priverebbe il lavoratore del diritto di mobilitare il suo conto personale di formazione? Per il relatore Jean Marc Germain, «trattandosi di un conto personale di formazione, dal momento in cui sarà incrementato dallo Stato, questa condizione non dovrà più esistere, fermo restando che le parti sociali potranno sempre mantenere la loro contribuzione attraverso il DIF, che andrà ad alimentare il conto personale di formazione»⁴⁰. Se il riferimento ad un finanziamento aggiuntivo non esistesse, sarebbe più facile spostarsi da una logica di dotazione di ore di formazione ad una logica di diritto sociale di prelievo da fondi privati e pubblici redistribuiti.

Seguendo la presentazione che accompagna la deposizione dell'emendamento del Governo che individua le fonti di finanziamento del conto personale di formazione, «il conto diviene il contenitore dei diritti del lavoratore a titolo di diritto individuale alla formazione (DIF) e

³⁸ Un emendamento che prevedeva l'assorbimento del DIF da parte del conto personale di formazione è stato depositato dal gruppo UMP dell'*Assemblée nationale*. È stato respinto, poiché il Ministro del lavoro Michel Sapin ha rinviato la decisione alla negoziazione tra le parti sociali (emendamento n. 30 dell'UMP, seconda seduta di giovedì 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3776).

³⁹ Cioè possono compensarsi.

⁴⁰ *Assemblée nationale*, terza seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3804.

può essere mobilitato a completamento di altri dispositivi esistenti»⁴¹. Il conto personale di formazione è quindi stato concepito come un meccanismo di articolazione di diverse fonti di finanziamento, fatta eccezione per il piano di formazione che ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro ed è gestito dall'impresa. È interessante notare che l'ANI aveva previsto che l'impresa potesse incrementare il conto personale di formazione al di là delle ore previste nell'ambito del DIF, per permettere al lavoratore di accedere ad una formazione qualificante o certificata, senza far ricorso al CIF⁴². Questa disposizione è scomparsa nel progetto di legge.

Lo statuto del lavoratore ed il regime giuridico applicabile alle azioni di formazione saranno condizionati dai dispositivi mobilitati, introducendo di nuovo, di fatto, una logica per compartimenti stagni che le parti sociali ed il Governo si propongono al contrario di combattere. Questa frammentazione è, d'altra parte, il risultato di un sincretismo alla base dello stesso conto personale di formazione. Il progetto di legge prevede che «possano essere mobilitati a completamento del conto gli altri dispositivi di formazione cui il beneficiario può avere accesso»⁴³. DIF, CIF, finanziamento pubblico aggiuntivo, riposano ciascuno su obiettivi distinti, cosa che rende in un certo senso utopistica l'idea di una loro combinazione. Senza dubbio sarebbe stato più semplice e coerente creare, al di fuori dei dispositivi esistenti, e più precisamente del DIF, un conto personale di formazione il cui obiettivo fosse sviluppare le capacità professionali dei lavoratori⁴⁴, piuttosto che costituire uno strumento di coordinamento di fonti di finanziamento già esistenti.

2) *Rendere sicuri i percorsi professionali dei lavoratori, sviluppando le loro capacità professionali, o responsabilizzare il lavoratore scaricando su di lui il peso della sua "occupabilità"?*

⁴¹ *Assemblée nationale*, emendamento n. 5562 depositato dal Governo.

⁴² Il cui obiettivo è permettere al lavoratore di partecipare a corsi di formazione che conducono ad una qualifica.

⁴³ Art. 2 del progetto di legge adottato il 24 aprile 2013 dall'*Assemblée nationale* (testo n. 123).

⁴⁴ Su questa nozione, la cui filosofia ed il cui quadro giuridico devono essere distinti dalla nozione di *occupabilità*, vedi il nostro N. Maggi-Germain, *La capacité du salarié à occuper un emploi*, in *Droit social*, dicembre 2009, 1234-1245.

Già nel 1986, il sociologo tedesco Ulrich Beck sottolineava, nel suo libro *La società del rischio*, l'evoluzione da «[...] un sistema unificato di lavoro, che occupa l'intera giornata e l'intera vita, la cui sola alternativa è l'assenza totale di attività professionale – il sistema tipico della società industriale – ad un sistema di sotto-impiego flessibile, plurale, decentralizzato e saturo di rischi, che non conosce più, verosimilmente, il problema della disoccupazione (se lo si intende come assenza di una qualsiasi attività professionale). In questo sistema, la disoccupazione è in qualche modo incorporata. Si è dunque verificata una generalizzazione dell'incertezza occupazionale che il vecchio sistema del pieno impiego nella società industriale non conosceva»⁴⁵. Contribuendo alla costruzione delle transizioni professionali, la formazione professionale non si iscrive, come la gestione preventiva dell'occupazione e delle competenze (GPEC), altro tema affrontato dall'ANI e dal progetto di legge, nell'evoluzione appena descritta? Nel suo rapporto, il deputato Jean Marc Germain stabilisce un rapporto tra gli obiettivi del conto personale di formazione e la costruzione delle transizioni professionali: «L'accordo nazionale interprofessionale del 5 ottobre 2009 relativo all'accesso dei lavoratori alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita constata che in un'economia sempre più globalizzata [...] il cambiamento accelerato delle tecniche di produzione e di distribuzione dei beni e dei servizi sollecita continuamente la capacità di iniziativa e la competenza di ciascun lavoratore; la loro aspirazione ad un maggiore controllo della loro evoluzione professionale impone di rinnovare gli obiettivi e gli strumenti della formazione professionale continua. Un conto personale, mobilitabile nel caso di transizioni professionali, volute o subite, risponde a questo obiettivo. Considerando questo, si attenuano le distinzioni tra formazione per i lavoratori e formazione per i disoccupati»⁴⁶. Parallelamente, diversi emendamenti⁴⁷ depositati all'*Assemblée nationale* dai deputati della sinistra democratica repubblicana – gruppo a cui appartiene il partito comunista – hanno permesso di modificare una frase contenuta al primo comma dell'articolo L6111-1 del codice del lavoro che definisce gli obiettivi della formazione

⁴⁵ U. Beck, *La société du risque*, Aubier, 2001, 304.

⁴⁶ Rapporto citato, 88.

⁴⁷ Emendamenti n. 456, 457, 463, 465, seconda seduta dell'*Assemblée nationale* del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3764 e 3765.

professionale continua, la quale rappresenta adesso oltre ad un dovere nazionale, «un elemento determinante della *sécurisation des parcours professionnels* e della promozione dei lavoratori».

La nozione di *sécurisation des parcours professionnels* viene consacrata per la prima volta dalla legge per lo sviluppo della partecipazione finanziaria dei lavoratori contenente diverse disposizioni di ordine economico e sociale⁴⁸ che crea, precisamente, il congedo di mobilità⁴⁹, dispositivo emblematico della costruzione delle transizioni professionali. L'ANI del 7 gennaio 2009 sullo sviluppo della formazione, la professionalizzazione e la *sécurisation* dei percorsi⁵⁰ ne fa un tema trasversale, senza tuttavia definirlo.

A differenza delle *transizioni* professionali, che hanno come obiettivo specifico quello di adattare, nel quadro delle mobilità professionali, lo status giuridico assicurando la continuità dei diritti e delle garanzie, il *percorso* inserisce il lavoratore in una dimensione di continuità della carriera professionale⁵¹ che si costruisce in primo luogo all'interno dell'impresa, cioè nell'ambito del contratto di lavoro⁵².

⁴⁸ L. n. 1770 del 30 dicembre 2006, in *JO*, 31 dicembre 2006.

⁴⁹ Il congedo di mobilità può essere proposto ai lavoratori delle imprese con meno di 1000 dipendenti che abbiano concluso un accordo di GPEC. È finalizzato a favorire le transizioni professionali attraverso misure di accompagnamento, azioni di formazione e periodi di lavoro svolti all'interno o all'esterno dell'impresa che ha proposto il congedo (art. L1233-78). L'accettazione da parte del lavoratore del congedo di mobilità dà luogo ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro al termine del congedo (art. L1233-80).

⁵⁰ Tradotto in l. n. 1437 del 24 novembre 2009 relativa alla formazione ed all'orientamento professionale lungo tutto il corso della vita.

⁵¹ Questa nozione, alla base della concezione francese di funzione pubblica, è presente in alcuni accordi collettivi di impresa: la *SNEPE Matériaux énergétiques* l'ha attuata nel suo accordo del 21 novembre 2007 (firmato da tutte le organizzazioni sindacali, tranne SUD) che ha creato una banca del tempo detta "carriera", che può essere utilizzata per partecipare a corsi di formazione di almeno 70 ore (L.S., Bref social n. 15007 di martedì 4 dicembre 2007); l'accordo del 4 ottobre 2004 sui principi dello sviluppo delle competenze e della crescita professionale di Veolia ambiente (firmato da CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA); la clausola integrativa sulla formazione professionale e la GPEC del 24 settembre nel settore delle industrie farmaceutiche (non firmata dalla CGT).

⁵² Cfr., a titolo esemplificativo, l'art. L6321-13 del codice del lavoro (inserito dalla l. n. 157 del 23 febbraio 2005 art. 67): il datore di lavoro che, in applicazione di un accordo o di un contratto collettivo valido *erga omnes* o di un contratto di lavoro individuale, si impegna a rinnovare il contratto di un lavoratore stagionale per la stagione seguente, può

La *sécurisation des parcours professionnels* accosta la messa in campo di dispositivi destinati a facilitare le transizioni professionali (all'interno o all'esterno dell'impresa, da un posto di lavoro ad un altro posto di lavoro, dall'occupazione ad un diverso status occupazionale) ad un processo di evoluzione professionale tradotto in un percorso di formazione che include informazione, orientamento, formazione e riconoscimento delle competenze (infra). Detto in altri termini, se i diritti sono acquisiti a titolo personale, il quadro giuridico in cui si esercitano è collettivo. Datore di lavoro, organismi bilaterali, Stato e regioni concorrono alla *sécurisation des parcours professionnels* del lavoratore. Un tale approccio è contrapposto alla logica dell'occupabilità. Se questo temine non ha valore giuridico, fa parte di certe prassi manageriali che, utilizzate con il beneplacito di esperti di risorse umane ed economisti, relegano l'impresa ad un ruolo meramente economico. Focalizzandosi sull'individuo, essa mette in atto una competizione tra lavoratori occupabili e lavoratori che non lo sono. I lavoratori sono concepiti come attivi dell'impresa rientranti nella sua strategia economica⁵³. Dal punto di vista dell'analisi giuridica, la logica dell'occupabilità conduce ad una responsabilizzazione del lavoratore, cioè ad una moltiplicazione delle situazioni nelle quali è necessario assumersi la responsabilità di ciò che gli succede. L'iniziativa (o l'assenza di iniziativa) del lavoratore, diventa allora un elemento essenziale. Il conto personale di formazione rimane, da questo punto di vista, ambiguo, come mostra il dibattito parlamentare.

«Attraverso il conto personale di formazione, passeremo dalla responsabilità collettiva di investire nella formazione dei lavoratori ad una responsabilità individuale di investire nella propria formazione»⁵⁴.

«Il conto individuale di formazione implica una organizzazione diversa dei circuiti a cui fare appello per accedere alla formazione, incentrata sullo stesso lavoratore. Si tratta di un diritto più individualizzato del DIF, tutto il contrario della caricatura disegnata da Gérard Filoche, con l'enfasi che gli è consueta, che lo fa passare con un nuovo libretto

stipulare un contratto a tempo determinato, al fine di permettere al lavoratore di partecipare ad un'azione di formazione prevista dal piano di formazione aziendale.

⁵³ Per un approccio teorico retrospettivo della nozione di risorse umane, cfr. F. Quélin, *L'analyse fondée sur les ressources et les compétences*, in *Le management. Fondements et renouvellements*, Ed. Sc. Humaines, 29-41, 30 e 31.

⁵⁴ Rapporto n. 847, cit., 112.

formativo del lavoratore. È esattamente il contrario. Se è vero che il DIF, concordato con il datore di lavoro, poteva meritare questa critica, il conto personale di formazione accresce l'autonomia e la responsabilità del lavoratore. È sicuramente su questo versante che la misura ci divide. Voi pensate che il lavoratore non sappia che questo per lui è un bene. In altre parole, voi credete solo ai diritti collettivi, mentre noi qui stiamo creando un diritto individuale garantito collettivamente»⁵⁵. La dimensione collettiva del conto personale di formazione sembra essere abbastanza limitata: «questo conto si inserirà nel quadro dei cataloghi di formazione che saranno stabiliti a livello nazionale con le parti sociali affinché il loro contenuto sia utile al Paese e, di conseguenza, alle persone interessate, permettendo loro di trovare lavoro e crescere professionalmente»⁵⁶. La nozione stessa di “conto” è ambivalente: non solo inserisce la formazione in un approccio consumistico, allo stesso modo della nozione di diritti ricaricabili nell'ambito dell'assistenza in caso di disoccupazione, introdotti dall'ANI dell'11 gennaio 2013⁵⁷, ma suppone che questo conto, del quale si servirà la persona, sia alimentato da depositi, come la cosiddetta banca delle ore⁵⁸, attraverso un apporto del lavoratore che darebbe una parte del suo tempo in cambio di crediti di ore di formazione. Proprio in questa logica il rapporto del deputato Morange pubblicato nel 2010 proponeva di creare un “conto sociale” per ogni lavoratore, basato sulla già esistente banca delle ore⁵⁹. D'altra parte, la nozione di conto presuppone anche che ciascun lavoratore sia in grado

⁵⁵ Intervento all'*Assemblée nationale* di J.P. Gille, *Groupe socialiste, républicain et citoyen*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in JO, 5 aprile 2013, 3764.

⁵⁶ Intervento all'*Assemblée nationale* di J.M. Germain, relatore della commissione affari sociali, *Groupe socialiste, républicain et citoyen*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in JO, 5 aprile 2013, 3761.

⁵⁷ Art. 3, *Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage*.

⁵⁸ Introdotta dalla l. 25 luglio 1994 sulla partecipazione dei lavoratori (art. L3151-1 e ss.), la banca delle ore mirava a permettere al lavoratore di convertire dei premi in congedi supplementari, liberando così del tempo che avrebbe dovuto creare nuova occupazione, ma è diventata progressivamente uno strumento di organizzazione del tempo di lavoro, e, per il lavoratore, una possibilità di mettere da parte dei risparmi. Cfr. N. Maggi-Germain, *À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue*, in *Droit Social*, luglio-agosto 1999, 692-699.

⁵⁹ Rapporto di informazione della commissione affari sociali a conclusione dei lavori del gruppo di lavoro su “la flexisécurité alla francese”, presentato nel 2010 dal deputato Pierre Morange, n. 2462, 28 aprile 2010, 57.

di pianificare e progettare la formazione di cui ha bisogno, trascurando il fatto che gran parte delle disuguaglianze nell'accesso alla formazione sono correlate al livello di istruzione iniziale. Alcune esperienze straniere, come quella realizzata nel Regno Unito alla fine degli anni novanta attraverso l'ILA, *Individual Learning Account*, si sono spinte anche oltre l'idea del conto. Le persone potevano aprire un conto in una banca, con un versamento di 25£ aumentate dal governo di 150£, che dava diritto a degli sconti su interventi di formazione. Il conto si estingueva trascorso un anno⁶⁰.

Il conto personale di formazione di colloca, da questo punto di vista, in una prospettiva di individualizzazione delle relazioni di lavoro che è al centro della più generale evoluzione del diritto del lavoro e della formazione continua in particolar modo. Quello della libertà di iniziativa⁶¹, manifestazione dell'autonomia della volontà, diventa allora il terreno in cui possono nascere rappresentazioni mitologiche del lavoratore attore della sua qualificazione⁶², spirito libero da qualsivoglia contingenza. «L'accordo nazionale interprofessionale del 5 ottobre 2009 relativo all'accesso dei lavoratori alla formazione durante tutto il corso della vita lavorativa constata che in un'economia sempre più globalizzata [...] il cambiamento accelerato delle tecniche di produzione e di distribuzione dei beni e dei servizi sollecita continuamente la capacità di iniziativa e la competenza di ciascun lavoratore; la loro aspirazione ad un maggiore controllo della loro evoluzione professionale impone di rinnovare gli obiettivi e gli strumenti della formazione professionale

⁶⁰ Il programma è stato sospeso a causa dell'elevato numero di frodi. Cfr Circé-Amnyos, Jacques Barthélémy et associés, *Opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation, document de travail*, 2008, 31.

⁶¹ Criterio cruciale nella determinazione del regime giuridico applicabile al tempo trascorso in formazione (più precisamente alla sua assimilazione o meno al tempo di lavoro). Cfr. Corte di cassazione, camera sociale, 16 gennaio 2008, ricorso n. 07-10095, pubblicata sul Bollettino: «Appurato che le azioni di formazione legate al progetto *Alliance* non erano state richieste dal lavoratore, da ciò si deduce che, qualsiasi fosse la loro natura, questo tempo dedicato alla formazione non poteva essere addebitato a titolo di conto formazione, la Corte d'appello, decretando che l'addebito effettuato costituisce una deviazione manifestamente illecita, ha ben statuito che la motivazione non è fondata».

⁶² Uno degli obiettivi posti nel preambolo dell'ANI del 5 dicembre 2003 relativo all'accesso dei lavoratori alla formazione per tutto il corso della vita.

continua. Un conto personale utilizzabile nel corso delle transizioni professionali, volute o subite, risponde a questo obiettivo»⁶³.

4. Un diritto alla formazione ancora da costruire

Né DIF né il CPF costituiscono dei “diritti alla formazione”. L’ambiguità deriva dal fatto che la confusione esiste tra diritto alla formazione e dispositivi giuridici, tra principio e regola. Ma la distinzione è fondamentale. Come si afferma nel Digesto⁶⁴ «non è il diritto che deriva dalla regola, ma la regola che deriva dal diritto». Un diritto alla formazione, ancora da definire (4.1), si appoggia a dei dispositivi giuridici, non si identifica in essi. Un diritto alla formazione legato alla persona è una questione di giustizia distributiva⁶⁵: i diritti concessi alle persone devono tener conto delle qualità individuali nel riassegnare quanto spetta a ciascuno (4.2), considerando, ad esempio, il loro livello di formazione iniziale. Ciò implica anche accompagnare le persone in un percorso formativo. Il progetto di legge, su questi differenti aspetti, offre alcune risposte.

4.1. La nozione di diritto alla formazione

1) Diritto e dispositivo giuridico

Nessun testo di legge sancisce il diritto alla formazione professionale. Il preambolo della Costituzione del 1946 al quale il Consiglio Costituzionale ha riconosciuto valore costituzionale nel 1971 si limita a stabilire il diritto ad un eguale accesso alla formazione professionale⁶⁶.

⁶³ Rapporto n. 847, cit., 88.

⁶⁴ Promulgato il 30 dicembre 529 sotto l'imperatore Giustiniano, è composto da estratti di dottrina e da opere di giureconsulti romani. Forma, insieme al codice giustiniano (raccolta di norme imperiali), le *Istituzioni* (raccolta di citazioni di giuristi romani di epoca repubblicana o imperiale) le *Nuove leggi* (raccolta delle nove leggi fondamentali istituite da Giustiniano) il Corpo delle leggi civili, si tratta cioè della più grande raccolta di diritto romano antico (529-534).

⁶⁵ Aristotele, *Etica Nicomachea*, GF-Flammarion, 1992, 144.

⁶⁶ «La Nazione assicura ai giovani ed agli adulti l'uguaglianza nell'accesso all'istruzione, alla formazione professionale ed alla cultura. L'organizzazione di un sistema di

Sebbene il tasso di accesso alla formazione professionale da parte dei lavoratori fosse del 41% nel 2007, si tratta di attività formative di breve durata, corrispondenti a circa 30 ore per ciascun partecipante⁶⁷. In riferimento al DIF, il cui tetto di 120 ore di formazione è stato raggiunto nel 2009, solo il 6% dei lavoratori ha seguito in quell'anno un programma formativo nell'ambito di tale istituto, e solo il 6.5% nel 2010⁶⁸. La durata media della formazione è pari a 22 ore. Il DIF è utilizzato principalmente nelle grandi imprese per brevi attività formative che non portano al conseguimento di un diploma. La storia del diritto della formazione professionale continua mostra quanto l'efficacia di un diritto alla formazione sia condizionata dalle modalità con cui tale diritto viene esercitato. In tal senso, lo svolgimento delle attività formative nel tempo libero del lavoratore genera forti disuguaglianze non solo tra i lavoratori, a seconda del settore di appartenenza, ma soprattutto tra uomini e donne. Tale intrusione di tempi "grigi" (ovvero né di lavoro, né di riposo) nel tempo libero del lavoratore continua ad escludere in maniera sistematica alcune categorie di lavoratori dall'accesso alla formazione. Un effettivo diritto alla formazione non può che essere concepito come un diritto che si esercita per principio durante il tempo di lavoro. La formazione deve inoltre dar luogo alla corresponsione di una retribuzione da parte del datore di lavoro o degli organismi bilaterali, come gli OPCA⁶⁹ o ancora dello Stato o delle regioni – considerando anche che queste differenti fonti di finanziamento possono essere complementari tra loro. Infine un diritto alla formazione deve riguardare la totalità dei lavoratori, ai sensi del diritto comunitario, dal lavoratore dipendente al lavoratore autonomo, inclusi i funzionari, i disoccupati in cerca di impiego o ancora i tirocinanti inseriti in percorsi di formazione professionale⁷⁰. Il codice del lavoro sancisce il diritto individuale alla

istruzione pubblico, gratuito e laico a tutti i livelli è un obbligo dello Stato», Preambolo della Costituzione del 27 ottobre 1946, comma 13.

⁶⁷ Legge finanziaria del 2009, rubrica *Formazione professionale*, 38 (si fa riferimento agli investimenti in formazione delle imprese nel 2007).

⁶⁸ R. Descamps, *Le DIF: la maturité modeste*, Bref Céreq n. 299-2, maggio 2012, 2.

⁶⁹ *Organisme paritaire collecteur agréé*.

⁷⁰ C. giust. 19 marzo 1964, *M.K.H. Unger, moglie di R. Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten à Utrecht*, C-75/63, in *Racc.*, 347; C. giust. 3 luglio 1986, *Lawrie Blum*, C-66/85, D. 1986, IR, 452 (riguardante uno stagiaire nel campo dell'insegnamento); C. giust. 31 maggio 1989, Rec. 1621: «La caratteristica

formazione professionale continua dei lavoratori autonomi, di coloro che svolgono professioni liberali o lavoro non subordinato, così come anche dei propri collaboratori o consociati⁷¹. L'universalità, principio guida dall'ANI dell'11 gennaio 2013, presuppone che l'allocazione delle ore di formazione non dipenda dalla condizione occupazionale della persona. Attualmente, i diritti acquisiti a titolo di DIF sono calcolati *prorata temporis* per i lavoratori con contratto a tempo determinato o a tempo parziale (articolo L6323-2, comma 2 e L6323-3, comma 1.). Con il CPF, i crediti di ore dovrebbero variare seguendo la condizione occupazionale della persona. Non si tratta tuttavia di pretendere che il diritto alla formazione debba iscriversi in una logica di uguaglianza perfetta, ma piuttosto porre la questione di dare un fondamento ai criteri di differenziazione. Il bisogno di formazione non varia, infatti, a seconda della condizione occupazionale. La funzione di un diritto legato alla persona, che trascenda lo status occupazionale, appare perciò in tale sede di particolare rilievo. Piuttosto che introdurre un nuovo dispositivo di formazione, codificato nei principi generali del diritto della formazione professionale per tutto l'arco della vita, il legislatore francese avrebbe potuto iscrivere i principi fondanti alla base dei diversi dispositivi declinati in seguito nelle regole di accesso alla formazione. Il diritto alla formazione professionale per tutto l'arco della vita potrebbe essere così definito: «il diritto di ciascun lavoratore ad assentarsi dal proprio posto di lavoro al fine di seguire una formazione finalizzata a conservare le proprie capacità professionali e a progredire, nel corso della propria vita professionale, di almeno un livello di qualificazione. La corresponsione di una retribuzione o di un reddito sostitutivo, la realizzazione di azioni formative durante l'orario di lavoro e l'accompagnamento dei lavoratori

fondamentale di un rapporto di lavoro è che una persona svolge in un certo periodo, a favore di un'altra e sotto la sua direzione, delle prestazioni in contropartita delle quali riceve una remunerazione. Appurato che si tratti di attività reali ed effettive, né l'origine delle risorse da cui deriva la remunerazione, né la natura del legame giuridico che lega il lavoratore al datore di lavoro possono influire sul riconoscimento o meno di un lavoratore come tale»; C. giust. 21 febbraio 2013, C-46/12, L. N. v. *Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte*.

⁷¹ Art. L6312-2: «I lavoratori indipendenti, i liberi professionisti ed i professionisti non remunerati, compresi coloro che non hanno dipendenti, ed i loro congiunti collaboratori o associati, secondo l'articolo L121-4 del codice del commercio, beneficiano personalmente del diritto alla formazione professionale continua».

nei loro percorsi formativi contribuiscono a rendere effettivo tale diritto». La confusione che esiste tra diritto alla formazione e dispositivi di accesso alla formazione costituisce una fonte di instabilità giuridica. Il DIF, CIF e CPF finiscono per confondersi a tal punto che la questione della loro fusione emerge ciclicamente come un ritornello⁷². È utopistico cercare di sussumere tali dispositivi le cui finalità divergono profondamente. È necessario al contrario pensarli come categorie distinte e attribuire loro specifici effetti in termini di diritti. Gli obiettivi attribuiti dal codice del lavoro al congedo individuale di formazione (CIF), prerogativa del solo lavoratore dipendente, sono ora estesi: l'obiettivo è quello di consentire di seguire su iniziativa individuale e a titolo personale attività formative che consentano al lavoratore di accedere ad un livello superiore di qualificazione, di cambiare attività o professione o di aprirsi maggiormente alla vita culturale e sociale nonché all'esercizio di attività volontarie di tipo associativo (articolo L6322-1).

In riferimento al DIF, non vi è indicazione di alcuna finalità precisa. Il codice del lavoro indica solamente che le parti sociali possono definire per convenzione o accordo collettivo a livello settoriale o aziendale alcune "priorità". In assenza di accordo, il codice rinvia ad una tipologia di azioni di formazione che permettano l'esercizio del diritto individuale alla formazione (azioni di promozione, azioni di acquisizione, di mantenimento o di perfezionamento delle conoscenze, azioni di qualificazione – articolo L6323-8). Tuttavia, poiché l'utilizzo del credito di ore acquisite necessita dell'accordo da parte del datore, le finalità delle azioni formative realizzate in questo quadro sono in generale legate ai bisogni dell'impresa. Il CIF e il DIF sono complementari. Non possono, per tale ragione, esseri fusi. La funzione del CPF sarebbe quindi quella di colmare le lacune lasciate dal CIF e dal DIF: coinvolgere un pubblico più ampio, erogare formazione qualificante (cioè un ampliamento del DIF mediante il CPF). Così facendo, la logica non dovrebbe essere quella della dotazione di un credito in ore, impossibile da definire a priori, ma di un diritto di prelievo: «Diritti di prelievo nel senso che la loro

⁷² A titolo esemplificativo: G. Larcher, senatore, *La formation professionnelle: clé pour l'emploi et la compétitivité*, documento presentato al Presidente della Repubblica Nicolas Sarkozy, 2012, 21; F. Davy, allora presidente di Adecco, *Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel*, rapporto presentato al Ministero del lavoro, aprile 2012, 22-23.

realizzazione dipende da una doppia condizione: la costituzione di una riserva di crediti e la decisione del loro titolare di utilizzarli. Sono diritti di prelievo *sociali* poiché sono sociali tanto la modalità di accumulo (incremento differito della dotazione) quanto i loro obiettivi (utilità sociale)⁷³. È la logica adottata dal CPF, in quanto l'ANI prevede che non vi sia una conversione in denaro di tali diritti: i diritti acquisiti a titolo di CPF restano contabilizzati in ore, qualunque sia il costo orario della formazione. D'altro canto, la trasferibilità non implica la monetizzazione delle ore (articolo 5, comma 3).

2) Dotazione o diritto sociale di prelievo?

La dotazione in credito di ore e i diritti sociali di prelievo seguono logiche distinte. Il primo meccanismo dota l'individuo di un credito di ore predefinito; si iscrive in una visione individualista e consumistica della formazione professionale. La nozione stessa di portabilità, legata all'esistenza di un credito la cui particolarità è quella di essere esigibile, non risiede nel DIF e ancora meno nel CPF che non trova la propria fonte nel contratto di lavoro. Un diritto alla formazione professionale continua dipende meno dal *vinculum juris*, legame di diritto che crea una relazione oggettiva tra creditore e debitore, che dallo status professionale delle persone⁷⁴, ai fini della messa in sicurezza dei percorsi professionali.

Il diritto sociale di prelievo dà corpo al diritto alla formazione legandolo alla persona stessa. In quanto parte della persona e contribuendo a formarla costruendo la sua identità professionale, la formazione professionale rientra nella categoria dei diritti sociali non commercializzabili e di responsabilità nazionale. Un diritto legato alla persona deve possedere determinate caratteristiche. L'universalità, la natura di "diritto fondamentale" e il carattere extra-patrimoniale⁷⁵ sono le principali. Resta ancora da costruire una articolazione tra i diritti legati

⁷³ A. Supiot, *Du bon usage des lois en matière d'emploi*, in *Droit Social*, 1999, 229-242, 242; dello stesso A, (a cura di), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe Rapport pour la Commission Européenne*, Flammarion, 1999; vedi anche il numero speciale della rivista *Droit Social*, maggio 1999, 431-473.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ L'ANI dell'11 gennaio 2013, non trasposto dal progetto di legge su questo specifico punto, prevede che la trasferibilità del CPF non comporti la monetizzazione delle ore (art. 5, comma 3).

alla persona, indipendenti dalla condizione occupazionale, e i diritti più strettamente connessi al contratto di lavoro. Cosa può apportare dunque l'idea della sicurezza sociale professionale? Il tema è affrontato sin dal 2002 dalla CGT che vede in essa soprattutto una alternativa al licenziamento⁷⁶ e alla flexicurity⁷⁷. Per Maryse Dumas, allora segretario confederale della CGT, «in caso di soppressione di posti di lavoro, a livello collettivo o individuale, il contratto di lavoro (e il salario) deve essere mantenuto sino al ricollocamento della persona o sino a che non sia stata individuata una soluzione. Non si tratta in tal senso di creare ulteriore pressione per una impresa già in condizioni difficili, ma piuttosto di fare appello alla solidarietà tra le imprese a livello di bacino occupazionale o di settore e di trasformare i fondi destinati al finanziamento delle cosiddette *cellules de reclassement*, ovvero strutture finalizzate al ricollocamento dei lavoratori all'interno dell'impresa, in congedi di riconversione e in salari»⁷⁸. L'accesso alla formazione deve, in tale quadro, essere facilitato, «cosa che presuppone un nuovo tipo di servizio pubblico al quale saranno consociate le organizzazioni sindacali e professionali. Un siffatto sistema consentirebbe una larga condivisione dei costi rispondenti ad obiettivi di formazione, mobilità e integrazione occupazionale»⁷⁹. Il progetto della CGT prevede inoltre una modulazione della contribuzione sociale delle imprese che tenga conto della loro gestione del lavoro. Altri autori difendono una idea molto diversa di tutela sociale occupazionale che consentirebbe, in cambio di una estensione dei diritti riconosciuti ai lavoratori, di riportare sulla collettività certi obblighi attualmente in capo all'impresa, come l'obbligo di *reclassement* per esempio. «Nell'ambito del lavoro, una sicurezza sociale professionale dovrebbe garantire un reddito dignitoso e un accompagnamento di qualità di tutti i lavoratori in cerca di impiego permettendo una riconversione verso i mestieri del futuro [...]. Il servizio pubblico di collocamento così rafforzato si sostituirà all'obbligo di

⁷⁶ Vedi ad esempio J.C. Le Digou, *Demain le changement: Manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, Paris, 2005, 93; 90-96 e, in particolare, 108-112.

⁷⁷ J.C. Le Digou, *Vers une sécurité sociale professionnelle*, Alternatives Économiques Poche n. 052, novembre 2011.

⁷⁸ M. Dumas, *Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du salarié: le projet de la CGT*, Les cahiers Bernard Brunhes febbraio 2004, n. 11, 33-35.

⁷⁹ J.C. Le Digou, *Vers une sécurité sociale professionnelle*, cit.

reclassement in capo alle imprese»⁸⁰. In occasione del giuramento alla Nazione il 4 gennaio 2007, il Presidente della Repubblica Nicolas Sarkozy invocò la creazione di un sicurezza sociale professionale a cui affidare quattro obiettivi: «corresponsione delle indennità di disoccupazione, accompagnamento individualizzato nella ricerca dell'impiego, sostegno alla mobilità occupazionale e formazione per tutto l'arco della vita [...]. Si tratterà di un contratto di transizione occupazionale, vale a dire un vero legame contrattuale fatto di diritti e obblighi tra i lavoratori senza impiego e il sistema di sicurezza sociale. Sulla scia della riforma del dialogo sociale, ritornerà alle parti sociali, accanto allo Stato, la responsabilità di gestire questa nuova unione».

In occasione delle discussioni sul progetto di legge sul lavoro, il relatore del progetto, Jean-Marc Germain, si è pronunciato, in tema di gestione del conto personale di formazione in favore «della creazione di un vero regime di assicurazione per la formazione sulla scia della assicurazione contro la disoccupazione istituita nel 1958. Tale regime potrà peraltro essere gestito dalle parti sociali»⁸¹. Il ministro del lavoro Michel Sapin ha presentato il progetto di legge come la «base [...] verso un conto personale di formazione universale quale pilastro centrale della sicurezza sociale professionale»⁸². L'idea di un sistema sicurezza sociale professionale si iscrive nella Storia stessa della formazione professionale continua. Dal 1966, il legislatore ha consacrato la formazione professionale continua come «dovere nazionale»⁸³; la disposizione viene annoverata oggi tra i principi generali della formazione professionale per tutto l'arco della vita (articolo L6111-1 del codice del lavoro). Lo Stato non è espressamente richiamato dal testo che fa riferimento solamente ad

⁸⁰ P. Cahuc, F. Kramarz, *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapporto per il Ministero dell'occupazione, del lavoro e della coesione sociale, *La documentation française*, 2004, 11-12.

⁸¹ J.M. Germain, relatore all'*Assemblée Nationale*, terza seduta del 4 aprile 2013, JO del 5 aprile, 3810. Il rapporto della commissione affari sociali in conclusione del gruppo di lavoro sulla *flexisécurité à la française* presentato da P. Morange, faceva riferimento all'idea di un'assicurazione professionale in grado di sostituire l'assicurazione contro la disoccupazione in modo che ogni lavoratore potesse gestire il suo conto sociale (Rapporto n. 2462, 28 aprile 2010).

⁸² *Assemblée nationale*, dibattito parlamentare, prima seduta di martedì 2 aprile 2013.

⁸³ L. 3 dicembre 1966 di orientamento e programmazione sulla formazione professionale.

un “dovere nazionale” che comprende anche le parti sociali. L’idea di cogestione è alla base del sistema di formazione professionale continua, come spiega la Corte dei Conti nel rapporto del 1969 e «implica una concertazione nel momento dell’elaborazione delle politiche da perseguire ed una cooperazione all’atto dell’implementazione»⁸⁴. Tale concertazione si realizza «specialmente con le organizzazioni rappresentanti dei datori e dei lavoratori subordinati e autonomi»⁸⁵. Se non fosse strettamente legata al principio di solidarietà, l’idea di un sistema di sicurezza sociale professionale potrebbe portare ad un trasferimento di responsabilità dall’impresa alla collettività e agli individui. L’assicurato è colui che contribuisce nella misura in cui riceve. Ma prima di essere un’assicurazione, la sicurezza sociale è una istituzione che riunisce i propri membri intorno ad un progetto comune, un fattore di coesione sociale. «La caratteristica della solidarietà, nell’accezione che acquisisce nel Diritto sociale, è quella di istituire in seno ad una collettività umana, un recipiente comune, al quale ciascuno possa contribuire secondo le proprie capacità e dal quale possa attingere secondo il proprio bisogno. Questa redistribuzione sostituisce al calcolo dell’utilità individuale (che essa impedisce) un calcolo dell’utilità collettiva (che essa provvede ad organizzare)».

4.2. La ricerca dell’equità nell’accesso alla formazione

1) L’educazione degli adulti per l’accesso ad una qualifica: un obiettivo ma non un diritto

Il diritto alla qualificazione professionale è sancito nel codice del lavoro nel 1990⁸⁶. Nel 2009, le parti sociali⁸⁷, poi il legislatore⁸⁸ hanno sancito

⁸⁴ Corte dei conti, *La realizzazione della politica di formazione professionale promozione sociale*, Rapporto al Presidente della Repubblica 1969, seconda parte, in *Les Administrations de l’État. Observations communes à plusieurs ministres*, in *JO*, 1971, documenti amministrativi, 181.

⁸⁵ *Ibidem*.

⁸⁶ L. n. 90-579 del 4 luglio 1990 relativa al credito di formazione, alla qualità ed al controllo della formazione professionale continua, che modifica il libro IX del codice del lavoro. Figura oggi all’art. L6314-1, all’interno delle disposizioni generali del libro III sulla formazione professionale continua.

come principio nel medesimo articolo l'obiettivo della progressione del lavoratore di almeno un livello di qualificazione nel corso della propria vita professionale:

«Ogni lavoratore impegnato nella vita attiva o qualunque persona che vi si impegni ha diritto all'informazione, all'orientamento e alla qualificazione professionale e deve poter seguire su propria iniziativa una formazione che gli permetta, indipendentemente dal proprio status occupazionale di progredire nel corso della propria vita professionale di almeno un livello acquisendo una qualificazione, corrispondente ai bisogni dell'economia prevedibili a medio termine, che:

- 1) Sia presente nel repertorio nazionale delle certificazioni professionali previsto all'articolo L335-6 del codice dell'istruzione;
- 2) Sia riconosciuta nelle classificazioni di un contratto collettivo nazionale di settore;
- 3) Dia diritto ad un certificato di qualificazione professionale».

La questione della qualificazione non riguarda solamente la persona nel suo rapporto con la formazione, ma è al centro dell'idea di giustizia e alla base del sistema di formazione professionale continua istituito nel 1971. L'allocazione di credito di ore nell'ambito del conto personale di formazione deve essere ugualitaria o redistributiva? La nozione medesima del diritto alla formazione relativo alla persona presuppone l'introduzione di meccanismi correttivi che consentono per ragioni di equità di dare forma ad una uguaglianza concreta. La regola può perciò, per riprendere la metafora di Aristotele, "piegarsi alle forme della pietra"⁸⁹ rendendo possibile una personalizzazione dei diritti dei lavoratori⁹⁰. Applicata al diritto della formazione professionale continua, tale personalizzazione

⁸⁷ ANI del 7 gennaio 2009 su lo sviluppo della formazione, la professionalizzazione e la *sécurisation des parcours professionnels*.

⁸⁸ L. n. 1437 del 24 novembre 2009 relativa all'orientamento ed alla formazione lungo tutto il corso della vita.

⁸⁹ Aristotele, *Etica Nicomachea*, GF-Flammarion, 1992, Libro V, *La Giustizia*, capitolo XI, 163.

⁹⁰ Cfr. N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés*, in *Droit Social*, maggio 2004, 482-493. A titolo illustrativo, cfr. Corte di cassazione, camera sociale del 18 gennaio 2005, n. 02-46737: «è venuto meno al suo obbligo di *reclassement*, il datore di lavoro che non ha [...] comunicato a ciascun lavoratore di cui era previsto il licenziamento delle offerte precise, concrete e personalizzate di *reclassement*».

implica la considerazione, nell'attuazione di un diritto alla formazione da costruire, della formazione iniziale dei lavoratori⁹¹. L'ANI non affronta la questione così come anche il progetto di legge inizialmente depositato. Solo con l'introduzione, da parte del governo, dell'emendamento relativo alle fonti di finanziamento del CPF viene affrontata la questione delle condizioni per l'allocazione dei crediti di ore. Sul punto, il progetto di legge va più lontano dell'ANI, legando i finanziamenti complementari alla qualificazione: «Il conto è alimentato [...] mediante contribuzioni complementari, da parte dello Stato o della regione, al fine di favorire l'accesso ad una delle qualificazioni di cui all'articolo L6314-1, con particolare riferimento alle persone che hanno abbandonato precocemente il sistema scolastico o che all'uscita della loro formazione iniziale non abbiano ottenuto una qualifica professionale riconosciuta». Secondo il relatore Jean-Marc Germain, «il conto personale di formazione mira a rendere concreto l'obiettivo, assegnato alla formazione professionale al primo comma del medesimo articolo, cioè di permettere «a ciascuna persona, indipendentemente dal suo status [...] di progredire di almeno un livello di qualificazione nel corso della propria vita professionale»⁹². Laddove non fossero sufficienti le 120 ore di diritti acquisiti come DIF per conseguire una qualificazione⁹³ sono necessarie contribuzioni complementari o la mobilitazione di ulteriori dispositivi di

⁹¹ Idea che si ritrova sviluppata dal Parlamento europeo nel suo Rapporto sul Memorandum della Commissione sull'educazione e la formazione lungo tutto il corso della vita. Esso «ricorda la proposta secondo la quale tutte le persone devono avere diritto ad un certo numero di anni di educazione all'interno del sistema pubblico, cosa che implica, per quanto hanno trascorso pochi anni all'interno di questo sistema, il diritto ad una formazione supplementare, ad un gradino successivo della loro vita, per acquisire le competenze necessarie per giocare un ruolo attivo nella società ed accedere al mercato del lavoro»; Parlement Européen, *Commission de la culture, de la jeunesse, de l'éducation, des médias et des sports, Rapport sur le mémorandum de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*, Final A5-0322/2001, (point 42, 12). Nella stessa direzione, vedi anche la proposta di legge per un passaporto volto a garantire uguaglianza di accesso alla formazione lungo tutto il corso della vita, presentato all'Assemblée nationale il 20 marzo 2002 dal deputato Gérard Lindeperg, oltre che l'ANI del 5 dicembre 2003 che avanzava l'idea di un diritto all'educazione degli adulti per l'accesso ad una qualifica.

⁹² *Op. cit.*, 86.

⁹³ Per esempio, una formazione iniziale di livello V (BEP o conclusione prima dell'anno finale del secondo ciclo) di assistente familiare ha una durata di 840 ore.

formazione quali il CIF o la *préparation opérationnelle à l'emploi*⁹⁴. Diversi emendamenti depositati dall'Assemblea Nazionale da parte del gruppo di *Gauche démocrate et républicaine*⁹⁵ e al Senato, da parte del *Groupe communiste républicain et citoyen*⁹⁶ hanno spinto sul versante della ricerca dell'equità prevedendo, conformemente alle disposizioni previste dell'ANI del 2009⁹⁷, un accesso prioritario ad una formazione che consentisse il conseguimento di diploma o qualifiche per i lavoratori poco o non qualificati⁹⁸, dovendo tale diritto, secondo un emendamento depositato dai deputati del *Front de gauche*, essere esteso senza limitazioni nel tempo e corrispondere, in crediti di formazione, ad almeno il 10% del tempo di lavoro⁹⁹. Ma mentre gli emendamenti facevano riferimento ad un diritto all'educazione degli adulti per l'accesso ad una qualifica, da collocare nei principi del diritto della formazione professionale continua, la Commissione per gli affari sociali ha integrato un obiettivo di educazione degli adulti per l'accesso ad una qualifica nelle disposizioni del codice del lavoro, che tratta dei mezzi (finanziamenti complementari)¹⁰⁰. Così facendo, restringe il valore simbolico ma anche la forza vincolante (l'obiettivo è limitato alla concessione di finanziamenti aggiuntivi) della disposizione legislativa¹⁰¹.

⁹⁴ Istituita dell'ANI del 7 gennaio 2009 che istituisce un dispositivo di formazione specifica in ingresso per disoccupati (POE – *préparation opérationnelle à l'emploi*), destinato ai disoccupati beneficiari di copertura assicurativa e non, che ha lo scopo di realizzare precedentemente all'assunzione (in CDI o CDD di almeno 12 mesi) un'azione di formazione che non può superare le 400 ore per far sì che acquisiscano le competenze professionali necessarie ad occupare il posto di lavoro proposto (art. 21 e ss.).

⁹⁵ Emendamento n. 4886, *Assemblée nationale*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3766.

⁹⁶ Emendamento n. 53, Senato, seduta del 19 aprile 2013, in *JO*, 20 aprile 2013, 3624.

⁹⁷ Paragrafo 1.4.3 dell'ANI del 7 gennaio 2009 intitolato *La formation initiale différée*.

⁹⁸ Emendamento n. 4886, *Assemblée nationale*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3766.

⁹⁹ Emendamento n. 4887, *Assemblée nationale*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3766.

¹⁰⁰ Intervento di J.M. Germain, *Assemblée nationale*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3767.

¹⁰¹ Sebbene l'art. 8 della *Loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République* istituisca un diritto all'educazione degli adulti per l'accesso ad una qualifica, con riferimento al sistema di formazione professionale iniziale (*projet de*

In occasione dei dibattiti parlamentari precedenti il voto della legge del 24 novembre 2009¹⁰² che trasponeva l'ANI siglato lo stesso anno, due emendamenti simili erano stati depositati dalla sinistra, in particolare dal gruppo socialista¹⁰³. La commissione speciale del Senato aveva emesso un parere sfavorevole: «innanzitutto, non è opportuno rivolgersi ad un pubblico specifico nella definizione degli obiettivi generali di formazione professionale per tutto l'arco della vita. Inoltre, attribuisce alla formazione professionale una responsabilità particolare, senza precisare parallelamente i doveri del sistema educativo nazionale. Non si può chiedere alla formazione professionale di sostituirsi al sistema educativo nazionale: sarebbe tanto illusorio e pericoloso, quanto chiedere al sistema educativo nazionale di sostituirsi alla famiglia»¹⁰⁴. Anche se «lo spirito del conto nazionale di formazione»¹⁰⁵ è quello di promuovere l'accesso alla formazione dei lavoratori in maniera inversamente proporzionale al livello di qualificazione di cui si dispone, il progetto di legge non sancisce il diritto all'educazione degli adulti per il conseguimento di una qualifica riconosciuta. Ora, studi realizzati sul tema dimostrano come l'accesso alla formazione non sia sufficientemente aperto proprio per coloro che maggiormente la necessitano¹⁰⁶.

loi n. 441 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, adottato dall'*Assemblée nationale* e trasmesso al Senato, 20 marzo 2013).

¹⁰² L. n. 1437 relativa all'orientamento ed alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita, in *JO*, 25 novembre 2009.

¹⁰³ Emendamento n. 131 (respinto) all'art. 1, presentato dai membri del *Groupe socialiste, apparentés et rattachés*, Senato, seduta del 21 settembre 2009, in *JO*, 22 settembre 2009, 7784. Emendamento n. 25 (repoussé) (respinto) all'art. 1, presentato dai membri del *Groupe Communiste, Républicain, Citoyen et des Sénateurs du Parti de Gauche*, Senato, seduta del 21 settembre 2009, in *JO*, 22 settembre 2009, 7785.

¹⁰⁴ Intervento al Senato di J.C. Carle, senatore del gruppo UMP (*majorité du Présidentielle* de N. Sarkozy), seduta del 21 settembre 2009, in *JO*, 22 settembre 2009, 7785.

¹⁰⁵ J.M. Germain, *Assemblée nationale*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3774, intervento in risposta dell'emendamento n. 5421 depositato dall'UDI, *Union des démocrates et indépendants*.

¹⁰⁶ Da ultimo, leggere il rapporto della Corte dei conti che registra come la percentuale di giovani senza qualificazione si sia ridotta incessantemente dall'introduzione del *contrat de professionnalisation*, nel 2003, «sebbene questa tendenza si sia attenuata a causa della crisi. Come gli altri dispositivi di politica per l'impiego, i *contrats de professionnalisation* non riescono tuttavia a raggiungere chi ne avrebbe più bisogno»,

2) *La creazione di un consiglio per l'evoluzione professionale*

La *sécurisation des parcours professionnels* inserisce la persona in un processo di evoluzione professionale che si concretizza attraverso un percorso formativo che include l'informazione, l'orientamento, la formazione e la riconoscenza. Il diritto all'informazione e il diritto all'orientamento sono stati sanciti nel codice del lavoro dalla legge del 24 novembre 2009 (articolo L6314-1) che ha previsto la messa in atto di un «servizio pubblico di orientamento per tutto l'arco della vita», organizzato per garantire a tutte le persone l'accesso ad una informazione gratuita, completa e obiettiva sulle materie, i percorsi formativi, le certificazioni, gli sbocchi professionali e i livelli retributivi, così come anche l'accesso a servizi di *counseling* e di orientamento di qualità e in rete (articolo L6111-3). Riprendendo le disposizioni dell'ANI, il progetto di legge crea un nuovo articolo L6314-3 nel codice del lavoro riconoscendo il diritto a tutti i lavoratori di beneficiare di consulenza in termini di evoluzione professionale da parte del servizio pubblico di orientamento, il cui principale obiettivo è quello di migliorare la propria qualificazione. L'articolazione tra l'intervento degli organismi bilaterali e quello del servizio pubblico di orientamento, prevista dall'ANI, è scomparsa dal progetto di legge che rinvia a ulteriori negoziati sulla formazione professionale continua¹⁰⁷. Uno dei timori espressi in occasione del dibattito parlamentare riguardava il rischio di uno sviluppo di un *business* in questo settore. Per tal ragione, il monopolio dell'accompagnamento resta in capo al servizio pubblico il progetto di legge ha eliminato la disposizione che prevedeva che il CPF potesse servire a finanziare tale accompagnamento (possibilità che era stata aperta dall'ANI). Tuttavia, la posizione del ministro del lavoro Michel Sapin è apparsa ambigua: «Nell'animo di tutti coloro che si interessano alla questione, è evidente che i lavoratori non dovranno esborsare denaro riducendo i già spesso bassi salari per accedere a tale servizio. Tuttavia, tale servizio necessita di un finanziamento e personalmente non sarei contrario all'idea che ciascuno possa utilizzare il proprio conto

Corte dei conti, *Le marché du travail: face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques*, Rapporto pubblico tematico, gennaio 2013, 106-107.

¹⁰⁷ Seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3781.

personale»¹⁰⁸. Il livello locale appare chiaramente come il livello principale di attuazione di tale servizio pubblico. Al contempo, anche il ruolo delle regioni è fondamentale e rappresenta il futuro progetto di legge di decentralizzazione (l'atto III) che dovrebbe ridefinire il servizio pubblico di orientamento professionale e dell'impiego. La scelta del livello territoriale si iscrive completamente dentro una prospettiva di "localizzazione" del diritto che risponde ad una domanda dell'Unione Europea¹⁰⁹. L'informazione che può essere data al lavoratore è estesa: riguarda l'ambito professionale e l'evoluzione dei mestieri nel territorio, ma anche i diversi dispositivi di formazione. Tale informazione si iscrive nell'ambito di un ipotetico accompagnamento che consenta al lavoratore di valorizzare le proprie competenze, e se del caso, di facilitare il suo progetto di evoluzione professionale. Si tratta di «favorire l'iniziativa di formazione di una persona attiva portata, nel suo percorso professionale, ad essere alternativamente un lavoratore del settore privato, un dipendente pubblico o una persona in cerca di impiego e che, al momento del suo ingresso nella vita attiva ha potuto beneficiare di formazione destinata agli apprendisti e ai giovani nell'ambito dei programmi di inserimento professionale»¹¹⁰. Emerge perciò chiaramente dal dibattito parlamentare che la creazione del consiglio per l'evoluzione professionale è stata progettata in legame con il CPF: «Tali disposizioni fanno, in effetti, sistema. Introducono, da un lato un dispositivo a livello territoriale di promozione e accompagnamento alla qualificazione – il consiglio per l'evoluzione professionale – e dall'altra parte uno strumento di accesso alla qualificazione: il conto personale»¹¹¹. L'istituzione del consiglio per l'evoluzione professionale deve essere analizzata alla luce di alcune recenti riforme come la creazione del "passaporto di

¹⁰⁸ Ivi, 3778.

¹⁰⁹ Cfr. N. Maggi-Germain, *La territorialisation du droit. L'exemple des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue*, in *Droit et société*, n. 69-70/2008, 441-477, art. tratto da N. Maggi-Germain, P. Caillaud, [Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue: un changement de paradigmes?](#), Rapporto per il Ministero del lavoro, le politiche abitative e la coesione sociale, DARES, novembre 2006.

¹¹⁰ J.M. Germain, *Rapporto*, cit., 88 (objectifs).

¹¹¹ J.P. Gille, *Groupe Socialiste, républicain et citoyen*, seconda seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 3757.

orientamento-formazione”¹¹² o ancora del bilancio delle tappe professionali introdotto dalla legge del 2009, «analisi realizzata congiuntamente da lavoratore e datore che consenta al lavoratore di valutare le proprie capacità professionali e le proprie competenze e al proprio datore di determinare gli obiettivi formativi del lavoratore (articolo L6315-1, 2e al.)»¹¹³.

5. Conclusioni

Depositata da un governo socialista giunto al potere dopo 10 anni di presidenza di Nicolas Sarkozy, proveniente dall’UMP, il progetto di legge ha una certa continuità con il passato. Non vi sono rotture dal punto di vista dell’analisi giuridica¹¹⁴. Le riforme proposte si iscrivono perfettamente nel clima contemporaneo, traducendo anche un certo consenso derivante dal dialogo sociale. Il conto personale di formazione prende ispirazione da altri progetti. La vicinanza con il conto di risparmio formazione¹¹⁵ è notevole. Il suo principale merito è senza dubbio la sua forza simbolica: proprio come il DIF a suo tempo, il CPF dovrebbe contribuire a rendere scontata l’idea di formazione professionale per tutto

¹¹² Se questo dispositivo non è potuto entrare ufficialmente in vigore (la legge rinvia ad un decreto del Consiglio di Stato, che non è ancora intervenuto), alcuni accordi collettivi l’hanno fatto proprio.

¹¹³ Il colloquio è riservato ai lavoratori che hanno almeno due anni di anzianità e si svolge con una periodicità di cinque anni. La legge ha rinviato le condizioni di applicazione alla contrattazione collettiva, che non ha ancora avuto luogo.

¹¹⁴ «I senatori dell’UMP avrebbero preferito andare ancora più lontano, con una rifondazione radicale del codice del lavoro, introducendo più flessibilità, prevedendo l’annualizzazione degli orari, sopprimendo le 35 ore, in modo da creare uno choc di competitività, ciò che il Governo dichiara di voler fare – non smette di parlarne! –, sfortunatamente senza arrivare mai in fondo. [...] Tutte queste riforma vanno comunque nella direzione giusta, ed è per questo che, malgrado la mancanza di coraggio di cui ho parlato, l’UMP vede con un occhio di riguardo questo progetto di legge che trascrive l’ANI del gennaio 2013», Intervento di J.N. Cardoux, Senato, seduta del 17 aprile 2013, in *JO*, 18 aprile 2013, 3386.

¹¹⁵ M.B. Seillier, *Groupe du Rassemblement Démocratique et Social européen, Le fonctionnement des dispositifs de formation*, Rapporto informativo a nome del gruppo di lavoro del Senato sulla Formazione professionale - n. 365 tome I (2006-2007) - 4 luglio 2007, 201 e ss.

l'arco della vita. Se andrà avanti nel tempo, la nozione di diritti relativi alla persona dovrà però diventare più matura: non tutti i dispositivi di formazione sono adatti a trasformarsi in diritti personali. Il CPF non può finire con l'essere un mero ricettacolo di dispositivi e finanziamenti diversi. Al contrario, i dispositivi di formazione devono essere distinti sulla base delle loro finalità. Una volta distinti, successivamente possono anche essere messi in ordine gerarchico e qualificati come diritti personali solo se ne avranno le caratteristiche. Solo tal modo, un diritto legato alla persona potrà acquisire reale consistenza. Il progetto di legge non è che una prima tappa precedente l'apertura dei negoziati a livello nazionale e interconfederale sulla formazione professionale¹¹⁶. Il riferimento è alla grande conferenza sociale prevista per l'estate prossima, che dovrà servire a preparare i prossimi negoziati. Sarà aperta alle parti sociali, ma anche alle collettività locali, in particolare alle regioni, e sarà anche la sede di precisazione delle condizioni per la messa in atto del conto personale di formazione ed in particolare del suo finanziamento da parte delle regioni. «Creiamo il quadro, creiamo una strategia, diamo una direzione. Verranno altre leggi. Non siamo nemmeno al termine del primo anno di legislatura, ma abbiamo immense ambizioni in materia di formazione professionale e sicurezza sociale professionale per il paese e per i lavoratori francesi»¹¹⁷.

Come la consacrazione di un diritto alla formazione professionale per tutto l'arco della vita ad esempio?

¹¹⁶ Cfr. art. 2, III e IV del progetto di legge, oltre che l'intervento del Ministro del lavoro Michel Sapin, *Assemblée nationale*, seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3760.

¹¹⁷ Intervento di M.C. Paul, *Groupe socialiste, républicain et citoyen*, *Assemblée nationale*, seduta del 4 aprile 2013, in *JO*, 5 aprile 2013, 3765.

Riforma del lavoro in Francia: la *flexisécurité* quale elemento di (r)accordo

di Martina Ori

*Ce projet est donc à la fois le fruit d'une méthode, la réforme par le dialogue social,
et la marque d'une ambition, la mobilisation de tous pour développer l'emploi
et lutter contre le chômage¹*

1. Dall'Accordo Nazionale Interprofessionale alla legge per la *sécurisation* del lavoro

Il progetto di legge relativo alla *sécurisation de l'emploi*², approvato dal consiglio dei ministri il 6 marzo 2013 e successivamente in prima lettura dall'Assemblée Nationale il 9 aprile e dal Senato il 20 è stato approvato dalla commissione mista paritaria il 24 di aprile e adottato in via definitiva dal Senato il 14 maggio 2013. Esso mira a convertire in legge l'accordo dell'11 gennaio 2013 recante misure per la *sécurisation* del lavoro, siglato da tre rappresentanze datoriali (Medef, CGPME, UPA) e tre organizzazioni sindacali (CFDT, CFTC, CFE-CGC) ed è stato fortemente voluto dallo stesso Presidente Hollande, nonostante le proteste delle organizzazioni non firmatarie – FO e CGT – che lo hanno definito una

* ADAPT Research Fellow.

¹ Questo progetto è al contempo frutto di un metodo, la riforma tramite il dialogo sociale, e il segno di un'ambizione, la mobilitazione di tutti per incrementare l'occupazione e lottare contro la disoccupazione (Consiglio dei Ministri, *Comunicato Stampa*, 6 marzo 2013).

² Il testo di legge di riferimento del presente contributo è quello approvato dal Senato il 14 maggio, in Appendice.

«grave regressione dei diritti sociali». Invero, tutte le parti sociali hanno contribuito alla definizione dell'accordo che, come indicato *nell'exposé des motifs*, «incarna l'ambizione di trovare un equilibrio globale in quattro macro-ambiti di cambiamento necessario: la lotta contro la precarietà del lavoro, l'anticipazione delle mutazioni economiche, la ricerca di soluzioni collettive per salvaguardare il lavoro, la modifica delle procedure di licenziamento collettivo».

Il progetto trascrive l'accordo senza variazioni di rilievo, dando prova del valore accordato all'esito di prolungati negoziati tra le parti sociali. Non a caso, infatti, nell'esposizione dei motivi che precede il progetto si legge che: «L'accordo concluso l'11 gennaio 2013 tra le parti sociali dimostra che la Francia può essere riformata attraverso il dialogo». L'accordo di gennaio rappresenta in tal senso un momento importante per le relazioni industriali francesi, tanto per la portata delle riforme introdotte, quanto perché frutto di una logica del partenariato, alla ricerca di nuovi equilibri verso una maggiore occupabilità dei lavoratori ed un rilancio della competitività delle imprese.

La “messa in sicurezza” del lavoro proposta nel progetto di legge, secondo le intenzioni del governo, non consisterebbe in un mero “scambio” tra flessibilità per le imprese e sicurezza per i lavoratori – né tantomeno tra flessibilità per i lavoratori e sicurezza per le imprese – quanto piuttosto un tentativo di muovere verso un paradigma innovativo. Esso sarebbe caratterizzato da un nuovo equilibrio tra l'esigenza di sicurezza dei lavoratori e quella di flessibilità delle imprese, da ricercarsi attraverso l'aumento della capacità di adattamento (tanto dei lavoratori, quanto delle imprese) e della mobilità, secondo la ormai nota ricetta europea della *flexicurity*, che ha enfatizzato in particolar modo la dimensione dell'adattabilità. Altrettanto coerente con le indicazioni espresse dalle istituzioni comunitarie è, d'altra parte, l'importanza attribuita alla concertazione tra le parti sociali ai vari livelli istituzionali.

Il progetto di legge si struttura in 27 articoli divisi in quattro capitoli. L'articolazione dei contenuti appare coerente con gli obiettivi dichiarati: il primo è intitolato *creare nuovi diritti per i lavoratori*, il secondo *lottare contro la precarietà nel lavoro e nell'accesso al lavoro*, il terzo *favorire l'anticipazione negoziata dei cambiamenti economici, per sviluppare competenze, mantenere l'occupazione e inquadrare i licenziamenti economici*, il quarto contiene le disposizioni finali. All'interno dei primi due capitoli sono contenute disposizioni che sviluppano le misure

finalizzate a creare maggiore sicurezza per i lavoratori che sperimentano percorsi instabili, mentre quelle finalizzate all'aumento della flessibilità, nella sua dimensione interna ed esterna, sono contenute principalmente nel capitolo terzo. Il progetto di legge contiene inoltre, in funzione di raccordo, vere e proprie misure di *flexicurity*, che integrano politiche attive e passive e che costituiscono il principale elemento di innovazione della legge.

2. Le misure per la *sécurisation* delle transizioni occupazionali

Il primo capitolo, recante misure in materia di sicurezza occupazionale, si compone di due sezioni, l'una relativa a nuovi diritti individuali per la messa in sicurezza dei lavoratori, l'altra relativa al rafforzamento dei diritti collettivi, finalizzati ad una maggiore partecipazione e informazione dei lavoratori circa le strategie economiche dell'impresa. Nella prima parte si prevede l'introduzione di nuovi diritti, tra i quali l'estensione della copertura sanitaria complementare per i lavoratori e una migliore trasferibilità delle coperture sanitarie e previdenziali per chi cerca lavoro. L'articolo 1 prevede che dall'1 giugno, nei settori in cui non è prevista una copertura sanitaria complementare per i lavoratori, le parti sociali avviino consultazioni per stabilire contenuti, livelli di copertura, ripartizione del carico contributivo tra lavoratori ed imprese (il datore si fa carico del 50%) e procedure per la scelta dell'organismo che garantirà la copertura assicurativa, che sarà comunque di natura privata. Si estende, inoltre, la portabilità della copertura sanitaria complementare, portando da nove a dodici le mensilità durante le quali il lavoratore che ha perso il lavoro e si trova in stato di disoccupazione conserva la copertura. Il dibattito parlamentare su questo articolo è stato fin dalle prime battute molto acceso, con le forze di sinistra che hanno sottolineato l'insufficienza degli sforzi compiuti per estendere la copertura sanitaria e, in particolare, i rischi derivanti dall'affidamento di una funzione così cruciale a soggetti privati, affermando con forza la necessità di garantire trasparenza nella individuazione degli organismi assicuratori. La clausola cosiddetta di "designazione" era stata infatti eliminata al senato in favore della libertà di scelta invocata dalle compagnie assicurative, ma è stata successivamente reintrodotta dalla commissione mista paritaria.

Sempre sul fronte dell'ampliamento dei diritti individuali dei lavoratori, l'articolo 2 istituisce un conto individuale per la formazione, volto a garantire ai lavoratori, qualsiasi sia lo status occupazionale, la possibilità di accedere a misure di riqualificazione e a dispositivi di consulenza professionale nell'ambito del servizio pubblico di orientamento al fine di individuare e valorizzare le proprie competenze anche in funzione delle esigenze del mercato. Il conto viene alimentato secondo quanto previsto dagli articoli del 6323-1 e 6323-5 del codice del lavoro (vale a dire 20 ore all'anno per i lavoratori a tempo pieno fino ad un massimo di 120 ore) e tramite contributi complementari da parte dello Stato o la regione per favorire l'accesso a determinate qualifiche con particolare riferimento alle persone prive di diploma. Il conto può essere utilizzato insieme agli altri dispositivi complementari, al quale il lavoratore abbia diritto.

All'articolo 6, si prevede la possibilità per il lavoratore di usufruire di un periodo di mobilità esterna. I lavoratori delle imprese con almeno 300 dipendenti che decidano di avere un'esperienza di lavoro in un'altra impresa, previo accordo del datore di lavoro, possono beneficiare di una sospensione del rapporto di lavoro e poi rientrare nell'impresa di provenienza, nella medesima posizione o in una posizione non inferiore in termini di retribuzione e livello di qualificazione. La decisione del lavoratore di non rientrare nel proprio posto di lavoro pone termine al contratto per dimissioni del lavoratore e pertanto non richiede preavviso. Il datore è, inoltre, tenuto a comunicare su base semestrale al comitato di impresa la lista delle richieste di mobilità volontaria e l'ordine con cui verranno accolte. Poiché la mobilità volontaria è qui inserita in una prospettiva di aumento e diversificazione delle competenze del lavoratore, nel caso in cui la richiesta di un periodo di mobilità sia rifiutata per due volte dall'impresa, il lavoratore acquisisce priorità per l'accesso ad un congedo formativo.

Per quanto concerne invece i diritti collettivi, l'articolo 8 prevede nuove consultazioni dei comitati aziendali sull'attività e le strategie dell'impresa, ambiziose modalità di condivisione delle informazioni mediante banche dati costantemente aggiornate, la possibilità che i comitati aziendali si avvalgano del parere di esperti qualificati. L'ultima versione del progetto di legge elenca in maniera estensiva quali dati devono essere necessariamente trasmessi dal datore: investimenti a livello sociale (impiego, sviluppo e ripartizione dei contratti precari, tirocini, lavoro part-time, formazione e condizioni di lavoro), investimenti materiali e

immateriali e in materia di ambiente, attivi e passivi, retribuzione di lavoratori e dirigenti, attività sociali e culturali, utili ai finanziatori, flussi finanziari e crediti d'imposta, subfornitura, trasferimenti commerciali e finanziari tra diverse entità del gruppo).

Si definiscono altresì i limiti temporali delle consultazioni (non inferiori ai 15 giorni) spirati i quali il comitato aziendale (o in assenza, i comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro) si ritiene consultato e si ritiene abbia espresso parere negativo. Il ricorso al giudice, che può eventualmente estendere i tempi della consultazione, sarà possibile solo se le informazioni fornite dall'impresa risultano essere insufficienti. È prevista poi la semplificazione e l'ampliamento delle funzioni dei comitati d'igiene e della sicurezza sul lavoro, attraverso l'istituzione di un'istanza unica di coordinamento nelle imprese in cui esistono più comitati.

L'articolo 9 prevede, infine, la partecipazione e il diritto di voto dei rappresentanti dei lavoratori ai consigli di amministrazione nelle imprese di grandi dimensioni (10.000 lavoratori su scala mondiale o 5.000 in Francia). Alcuni commentatori hanno criticato tali previsioni e le disposizioni dell'articolo 17 dello stesso disegno di legge relative alla contrattazione aziendale, in quanto darebbero il via libera alla risoluzione a livello di impresa di questioni importanti relative alla riorganizzazione aziendale, ai tempi di lavoro e ai livelli salariali per far leva sullo "spirito di sacrificio" dei lavoratori, pronti in tale contesto ad accettare condizioni di lavoro meno favorevoli. Si rimanda per considerazioni più approfondite ai contributi di S. Autieri, *I nuovi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*, e G. Tolve, *La disciplina della mobilità interna*, in questo stesso volume.

Ancora sul versante della sicurezza, il secondo capitolo è dedicato alla *Lotta alla precarietà nel lavoro e nell'accesso al lavoro*. L'articolo 10 istituisce dei diritti "ricaricabili" nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione consentendo, quindi, a coloro che alternano fasi di occupazione a momenti di non occupazione, di conservare ed accumulare i diritti ai sussidi non usufruiti in caso di rientro al lavoro. L'articolo si rivolge prevalentemente ai lavoratori precari che si trovano frequentemente, ma per periodi di breve durata, in condizione di disoccupazione. L'obiettivo è quello di non penalizzare i disoccupati che trovano un impiego temporaneo di breve durata, incentivandoli ad accettare anche lavori che pure non garantiscano una elevata stabilità. Le

modalità di accumulo e fruizione di tali diritti saranno oggetto di negoziazione nel corso del 2013 per divenire effettivi ad inizio 2014. L'articolo 10 prevede altresì la creazione di un sussidio di accompagnamento versato al settimo mese per i beneficiari in via sperimentale del *contrat de sécurisation professionnelle* che partecipano ad attività formative certificate o qualificanti e per i quali il diritto al sussidio termina prima della conclusione del periodo di formazione. Tale previsione viene introdotta al fine di contrastare una tendenza registrata negli ultimi mesi: alcuni dei potenziali beneficiari del *contrat de sécurisation professionnelle* rinunciano ad usufruire di tale strumento laddove il diritto al sussidio di disoccupazione non copra integralmente il periodo di formazione.

Al fine di promuovere l'assunzione dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato, all'articolo 11 si prevede una modifica del codice del lavoro che consenta di incrementare/ridurre i contributi in capo al datore in funzione della natura del contratto di lavoro, della sua durata, dei motivi, dell'età del lavoratore o delle dimensioni dell'impresa. Si adottano quindi le disposizioni dell'accordo di gennaio che prevedono, a partire dal luglio 2013, un aumento modulato dei contributi a carico del datore in caso di contratti a termine di breve durata. Gli incrementi previsti si sommano ai 4 punti percentuali di contribuzione attuale, portandola al 7% per i contratti di durata inferiore a un mese, al 5,5% per i contratti di durata compresa tra uno e tre mesi e al 4,5% per i contratti di durata inferiore a tre mesi, in settori in cui per la natura dell'attività svolta non si ricorre generalmente ai contratti a tempo indeterminato. Le parti sociali hanno inoltre previsto una eliminazione totale dei contributi a carico dei datori per i primi 4 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato di un giovane con meno di 26 anni da parte di imprese con almeno 50 dipendenti. Interessante il riferimento, introdotto solo in un secondo momento e non previsto dall'iniziale progetto di legge, relativo alla valutazione degli esiti delle politiche adottate: entro il primo luglio 2015, il governo dovrà redigere un bilancio degli effetti ottenuti in termini di riduzione del lavoro precario a seguito dell'introduzione di tali misure di modulazione ed eventualmente rivederle. Nonostante gli intenti della legge, alcuni commentatori e rappresentanti sindacali ritengono che le misure di cui agli articoli 10 e 11 non produrranno in realtà un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato né ridurranno la precarietà. L'aumento dei costi del lavoro a termine potrebbe invece

portare ad un incremento del ricorso al lavoro tramite agenzia a cui non si applicano gli aumenti contributivi summenzionati. Il dibattito appare di estrema attualità anche guardando al nostro Paese: la legge 92/2012 prevede come modalità di incentivo al ricorso alle assunzioni a tempo indeterminato un incremento dei costi in capo all'impresa per i contratti a tempo determinato e a progetto. Tuttavia, nei nove mesi successivi all'entrata in vigore della legge, si è registrato un aumento della disoccupazione e una riduzione della durata media dei contratti a termine, senza un corrispondente incremento delle assunzioni a tempo indeterminato.

Infine, all'incrocio tra esigenze di sicurezza economica dei lavoratori a tempo parziale ed esigenze di flessibilità organizzativa delle imprese, vengono introdotte misure che fissano in 24 ore settimanali il numero minimo di ore di lavoro part-time, prevedendo una maggiorazione del 10% per le ore complementari a partire dalla prima; allo stesso tempo, è previsto un meccanismo di complemento ore, per offrire alle imprese, previo accordo settoriale, la possibilità di aumentare temporaneamente l'orario di lavoro modificando i contratti. In caso di modifica del contratto in tal senso, che può avvenire non più di 8 volte in un anno per ciascun lavoratore, le ore supplementari verranno retribuite con una maggiorazione del 25%. La possibilità di derogare al limite minimo delle 24 ore è prevista nel caso il lavoratore abbia meno di 26 e sia inserito in un percorso formativo o in determinati casi legati alla partecipazione a piani di inserimento occupazionale del lavoratore. Anche in questo caso è stato introdotto un riferimento alla valutazione: entro il 1 gennaio 2015, infatti, il governo dovrà inviare al parlamento una relazione di valutazione dell'impatto reale delle misure adottate sui contratti a tempo parziale, con particolare riferimento alle interruzioni, la riduzione della precarietà e delle disuguaglianze.

3. Nuovi margini di flessibilità

Le misure di flessibilità sono illustrate prevalentemente nel terzo capitolo che si compone di tre sezioni. La prima riguarda: la "gestione preventiva" e negoziata dei posti di lavoro e delle competenze attraverso la promozione di consultazioni ex articolo 8 e in linea con le direttrici adottate a livello territoriale su temi relativi a: le misure per la mobilità

interna; i piani di formazione professionale aziendale con specifico riferimento ai lavoratori destinatari degli stessi e da stabilire secondo un quadro di orientamento triennale, sviluppato in coordinamento con le imprese subfornitrici, che spesso non hanno la visione dell'evoluzione futura delle competenze necessarie per restare al passo; le opportunità disponibili in termini contrattuali, vale a dire possibilità di ricorso al part-time, stage, nonché le misure adottate dall'impresa per ridurre il ricorso a contratti precari e la conversione in contratti a tempo indeterminato. Per quanto concerne la mobilità interna (professionale e geografica), essa rappresenta uno strumento complementare alla gestione preventiva e consiste nella definizione di misure collettive di organizzazione del lavoro al fine di evitare licenziamenti. In particolare, l'articolo 15 consente modifiche alla mansione dei lavoratori o al luogo di lavoro entro determinati limiti geografici. Tali cambiamenti devono essere oggetto di una negoziazione triennale e l'accordo concluso dovrà prevedere misure di accompagnamento alla mobilità (in termini di formazione, ma anche di indennizzi per una eventuale perdita di potere d'acquisto e partecipazione ai costi di trasporto in caso di mobilità geografica), limiti geografici di riferimento e misure per la conciliazione vita-lavoro. Tali accordi di mobilità interna non possono comportare una riduzione delle retribuzioni e dovranno preservare o migliorare i livelli di qualificazione professionale. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, questi potrà andare incontro ad un licenziamento per motivi economici, beneficiando di misure di accompagnamento stabilite dall'accordo oggetto di negoziazione, ma tuttavia senza attivazione del piano sociale. Per tale ragione, il punto è stato severamente contestato da alcuni commentatori, in quanto considerato emblematico di una strategia di aumento dell'adattabilità delle imprese basata sulla riduzione delle tutele per i lavoratori. Un bilancio dell'efficacia di tali misure dovrà essere effettuato dal governo entro il 31 dicembre 2015.

La seconda sezione del capitolo terzo prevede misure finalizzate al mantenimento dei posti di lavoro in situazioni di crisi. In particolare si prevedono nuovi dispositivi di disoccupazione parziale ed una nuova categoria di accordi aziendali, i cosiddetti *accords de maintien dans l'emploi*, ovvero accordi di solidarietà di durata massima non superiore ai 2 anni che consentono di rimodulare l'orario di lavoro e ridurre i salari. Per quanto concerne la disoccupazione parziale, l'articolo 16 prevede una semplificazione dei regimi previgenti: le imprese che si troveranno in

tale situazione potranno beneficiare di un sostegno economico da parte dello stato e di Unédic, un'associazione indipendente composta dalle diverse parti sociali che si occupa di contributi e sussidi. Inoltre, l'articolo 16 sancisce il principio secondo cui i regimi di disoccupazione parziale sono compatibili con la partecipazione in attività formative.

In riferimento agli *accords de maintien dans l'emploi*, all'articolo 17 il progetto di legge fornisce una base giuridica alla rimodulazione del tempo di lavoro e della retribuzione quale ulteriore strumento in mano alle parti sociali a livello aziendale per evitare licenziamenti in periodi di crisi. Il progetto di legge prevede alcune garanzie per i lavoratori: occorre la maggioranza assoluta per poter siglare l'accordo, durante la vigenza il datore non potrà procedere a licenziamenti per motivi economici, le riduzioni salariali non potranno superare un dato limite e dovranno applicarsi anche ai dirigenti. Gli azionisti dovranno partecipare agli sforzi richiesti ai lavoratori e in caso di mancato rispetto dell'accordo da parte del datore di lavoro sono previste sanzioni. Come già anticipato, questa misura è fortemente contestata dalle organizzazioni sindacali non firmatarie dell'ANI dell'11 gennaio, in quanto implica la possibilità di riduzioni salariali ed espone il lavoratore che rifiuti di accettare l'accordo al rischio di licenziamento per ragioni economiche, con tutte le conseguenze che ne derivano. La relazione sugli effetti delle misure introdotte dovrà essere effettuata su base annuale dal governo.

Altrettanto contestato l'articolo 18, che prevede una profonda revisione delle regole sui licenziamenti collettivi. Le procedure applicabili al licenziamento collettivo per motivi economici nell'impresa con almeno 50 lavoratori potranno essere stabilite da accordi collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'impresa o dai delegati sindacali. Prima di avviare tali procedure, il datore, con il consenso del comitato aziendale potrà predisporre un piano di *reclassement interne* ovvero di riclassificazione dei lavoratori (nelle versioni precedenti della legge si parlava di *mobilité interne*). Una volta concluso l'accordo la pubblica amministrazione avrà a disposizione quindici giorni di tempo per validarlo, disposizione sulla quale ha avuto luogo un serrato confronto sull'esiguità del tempo a disposizione dell'attore pubblico (inizialmente otto giorni) per verificare la conformità dell'accordo. Nel caso di una proposta unilaterale da parte del datore, il progetto di legge riduce inoltre i tempi delle consultazioni volte a rispondere ai quesiti posti dai rappresentanti dei lavoratori. La pubblica

amministrazione deve validare il piano unilaterale indicante il numero di posti di lavoro da eliminare, le categorie professionali coinvolte, il criterio e l'ordine di licenziamento nonché le misure di salvaguardia dell'occupazione entro 28 giorni dalla presentazione del piano. Tali atti amministrativi potranno successivamente essere contestati davanti a un giudice che disporrà di un massimo di tre mesi per verificare eventuali irregolarità procedurali, ma non potrà entrare nel merito del motivo economico indicato. La burocratizzazione del processo, la riduzione degli spazi per la concertazione e la limitazione della possibilità di intervento da parte del giudice hanno spinto i detrattori del progetto di legge a definire la misura come un tentativo per mettere in sicurezza le imprese, piuttosto che i lavoratori, dalle conseguenze derivanti dai licenziamenti.

Sempre sul fronte dell'aumento della flessibilità in uscita, l'articolo 20 introduce alcune disposizioni relative ai licenziamenti economici, stabilendo il principio, già sancito in giurisprudenza, secondo il quale è possibile, in assenza di accordo collettivo, privilegiare il criterio di qualità professionale nella scelta dei lavoratori da licenziare, a condizione che si tenga conto di tutti gli altri criteri e previa consultazione del comitato di impresa. L'articolo prevede inoltre una estensione della durata massima del congedo di riqualificazione dei lavoratori di imprese con più di 1000 dipendenti da 9 a 12 mesi uniformandolo a quanto previsto per le imprese con meno di 1000 dipendenti (il *contrat de sécurisation professionnelle* prevede infatti un dispositivo della durata di 12 mesi) allo scopo di incoraggiare la riqualificazione anche dei lavoratori più anziani che tendenzialmente necessitano di tempi più lunghi. L'articolo introduce anche la possibilità di posticipare la formazione nel caso il lavoratore trovi un impiego.

Infine, il capitolo IV del disegno di legge contiene ulteriori disposizioni derivanti dall'ANI dell'11 gennaio che riguardano, in particolare, la gestione del contenzioso in materia di lavoro: da un lato, si promuove l'istituto della conciliazione, mediante una proposta di accordo tra le parti, sulla base di livelli di indennizzo stabiliti tenendo conto dell'anzianità del lavoratore; dall'altro, si riducono i tempi di prescrizione per l'imputazione dei licenziamenti, portando a 24 mesi il tempo a disposizione del lavoratore per adire in giudizio. Si prevede inoltre, a titolo sperimentale, e solo in relazione a tre settori (cioccolatai, commercianti di articoli sportivi e settore della formazione) l'accesso

diretto al contratto di lavoro intermittente, senza necessità di contratto collettivo e previa informazione dei delegati dei lavoratori, al fine di mantenere posti di lavoro permanenti in posizioni che per loro natura sono caratterizzate da una alternanza dei periodi di lavoro e di non lavoro.

4. Conclusioni

Il progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi* ha registrato in Francia e all'estero opinioni contrastanti. Da un lato, il Primo Ministro, il governo e le parti sociali firmatarie dell'accordo dell'11 gennaio hanno sostenuto la riforma e premuto per una conversione in legge pressoché *verbatim* dell'ANI, tanto da richiedere il cosiddetto "voto bloccato" alla prima lettura al Senato, in maniera tale da evitare il voto su ciascun emendamento in favore di un voto unico finale. Anche i direttori delle risorse umane nelle imprese francesi, secondo una inchiesta pubblicata dalla rivista *Entreprise & Carrières*³ valutano nel complesso positivamente la riforma, in quanto rispondente tanto ad obiettivi di flessibilità che di sicurezza. Dall'altro lato, le sigle sindacali non firmatarie hanno organizzato, nel corso dei mesi, diverse dimostrazioni contro una legge considerata eccessivamente "squilibrata" a danno dei lavoratori, in quanto contribuisce a ridurre tutele in un periodo di difficoltà e crisi, mentre il gruppo comunista (CRC) e gli ecologisti presenti in parlamento hanno espresso voto contrario alla prima lettura al Senato anche come protesta al ricorso al voto bloccato. Anche dall'estero i commenti sono divergenti. Se da un lato *The Wall Street Journal*, all'indomani dell'approvazione dell'ANI, reputava l'accordo insufficiente⁴, altri commentatori stranieri lo considerano un valido tentativo di rilancio del dialogo sociale, in particolare rispetto a quanto sta accadendo in altri paesi europei, come la Spagna, dove si assiste al processo opposto, ovvero di ri-centralizzazione delle politiche occupazionali⁵. Dall'analisi del testo si evince, ad ogni modo, un tentativo di bilanciare e coordinare

³ ANDRH-Inergie, inchiesta per il settimanale [Entreprise & Carrières](#), Wolters Kluwer.

⁴ [Hollande's Modest Labor Reform](#), in *The Wall Street Journal*, 14 gennaio 2013.

⁵ I. Camós Victoria, [Otro modelo de relaciones laborales es posible](#), in *Eldiario.es*, 17 aprile 2013.

in maniera coerente misure per incrementare l'occupabilità dei lavoratori facendo leva sulle competenze individuali e la formazione continua al fine di scongiurare transizioni traumatiche, con misure di flessibilità per consentire alle imprese di adattarsi alle fluttuazioni del mercato. Ciò costituisce fondamentalmente l'elemento innovativo della riforma, in quanto essa introduce, rilanciando il ruolo delle relazioni industriali e del dialogo sociale, provvedimenti che mirano ad integrare politiche attive e passive per una *flexisécurité* che punta sulla formazione per incrementare l'occupabilità e la sicurezza occupazionale.

Le cause e la genesi della riforma

di Nour-eddine Labiad

1. Un mercato del lavoro sempre più in tensione

La necessità di una riforma del mercato del lavoro in Francia è emersa soprattutto a seguito della crisi globale che ha colpito tanto i Paesi sviluppati quanto quelli in via di sviluppo, seppur in misura diversa in termini di impatto sociale ed economico. I giovani (15-24 anni) rappresentano il gruppo maggiormente colpito, a fronte delle grandi difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, che spesso richiede profili altamente specializzati e con alle spalle una certa esperienza.

Dall'inizio della crisi economica e finanziaria del 2008, il mercato del lavoro francese è stato caratterizzato da alta disoccupazione e crescente precarietà. Il tasso di disoccupazione totale in Francia al mese di febbraio 2013 era pari al 10,8%, con un incremento dello 0,8% rispetto a febbraio 2012¹. Il tasso di disoccupazione giovanile era pari al 26,2% nel mese di febbraio 2013 (23% a febbraio 2012), a conferma di un significativo incremento soprattutto tra i giovani il cui tasso di disoccupazione è 2,5 volte superiore rispetto a quello totale. Il tasso di precarietà riguarda un numero elevato di lavoratori in Francia; si stima che il numero di lavoratori dipendenti in condizione di precarietà sia pari a 3,2 milioni. Il

* ADAPT Research Fellow.

Traduzione a cura di Martina Ori.

¹ Eurostat, *Euro area unemployment at 12.0%*, Newsrelease Euroindicator, febbraio 2013, n. 50.

tasso ha registrato un notevole aumento passando dal 7,6% nel 1990, all'11,8% nel 2000, al 12,3 % nel 2011. I lavoratori in condizioni di precarietà sono definiti dal Consiglio europeo come «persone le cui risorse materiali, culturali e sociali sono così limitate da escluderli dal minimo accettabile livello di vita dello stato nel quale vivono»². L'INSEE, l'istituto nazionale di statistica francese, definisce la precarietà indicando quattro dimensioni che includono dati socio-economici, reddito minimo sociale, accesso alle cure e livello di reddito³. Secondo l'Osservatorio sulle Disuguaglianze in Francia, il tasso di precarietà occupazionale si riferisce alle seguenti categorie di lavoratori: lavoratori in somministrazione, apprendisti, persone con contratto a tempo determinato, stagisti e destinatari dei cosiddetti *contrats aidés* come indicato sopra in cifre e in percentuale rispetto alla totalità dei posti di lavoro. La parte più consistente è quella relativa ai contratti a tempo determinato (7,4% della totalità dei posti di lavoro)⁴.

Répartition de l'emploi précaire		
	Nombre en milliers	Répartition en %
Salariés précaires	3 172,9	12,3
* Dont intérimaires	543,1	2,10
* Dont apprentis	370,9	1,4
* Dont contrats à durée déterminée	1 900,9	7,4
- du privé, hors contrats aidés	1 293,3	5,0
- du public, hors contrats aidés	607,6	2,4
* Dont stagiaires et contrats aidés	359,0	1,4
- du privé	243,0	0,9
- du public	116,0	0,5

Fonte: Insee, *Enquête emploi en continu 2011, Population active occupée*, cit. da [Osservatorio sulle Disuguaglianze in Francia](#)

² INSEE, [Regards croisés sur la précarité en Auvergne](#), Le Dossier, maggio 2006.

³ INSEE, [Une approche de la précarité en Midi-Pyrénées](#), Tableaux de bord, 2013 (dati 2011).

⁴ Observatoire des inégalités, [L'état de la précarité de l'emploi en France](#), 27 novembre 2012.

Tali dati relativi al tasso di disoccupazione e l'elevata precarietà spiegano, in parte, l'intervento del governo francese per migliorare la situazione socio-economica dei lavoratori, nonché sostenere le imprese mediante una riforma del mercato del lavoro. La popolazione dal canto suo ha espresso forte preoccupazione per la situazione del mercato del lavoro scendendo in piazza a manifestare in più occasioni. Dopo la vittoria alle elezioni del maggio 2012, il Presidente della Repubblica francese, François Hollande ha a più riprese espresso la propria intenzione di riformare il mercato del lavoro mediante il coinvolgimento delle parti sociali e attraverso il dialogo sociale.

2. Le iniziative del governo per la lotta alla disoccupazione

All'inizio dell'anno, Hollande ha annunciato che il 2013 sarebbe stato dedicato alla lotta contro la disoccupazione e alla battaglia per il lavoro, promettendo una inversione della curva della disoccupazione entro la fine dell'anno. A tal fine, il governo francese ha istituito molteplici strumenti per la creazione di posti di lavoro con particolare riferimento alle regioni e categorie più colpite. Un tratto caratteristico di molti di questi provvedimenti è il coinvolgimento delle parti sociali nel processo di riforma, che rappresenta di per sé una conquista. In particolare il governo francese ha definito l'Accordo Interprofessionale Nazionale (ANI) dell'11 gennaio 2013 come «il più importante degli ultimi 40 anni»⁵.

Il progetto di legge relativo alla “messa in sicurezza” del lavoro che recepisce l'accordo dell'11 gennaio, interessa molti aspetti del mercato del lavoro francese. La legge accompagna i diversi programmi e strumenti socio-economici che il governo francese ha lanciato per combattere la disoccupazione, soprattutto giovanile, e aumentare il tasso di occupazione (63,9% nel 3° trimestre 2012). Al contempo, essa presenta vantaggi significativi anche per le imprese. Le iniziative principali si sviluppano lungo tre direttrici vale a dire: il Patto nazionale per la crescita, la competitività e l'occupazione, *l'emploi d'avenir*, e il Contratto di generazione. L'obiettivo generale di suddetti programmi è quello di

⁵ Portail du Gouvernement, [Comunicazione del 6 marzo 2013](#).

invertire la curva della disoccupazione, in crescita nel corso degli ultimi due anni, soprattutto attraverso la creazione diretta di nuovi posti di lavoro. Il Patto nazionale per la crescita, la competitività e l'occupazione si ispira al modello tedesco e mira a stimolare la crescita economica e promuovere l'economia francese al fine di incrementare il numero di posti di lavoro⁶. L'emploi d'avenir (lavoro del futuro) mira a creare 150.000 posti di lavoro per i giovani nelle aree più colpite dalla disoccupazione nel 2013 e 2014. Il Contratto di generazione mira a incoraggiare le aziende ad assumere giovani con contratto a tempo indeterminato (Contrat a Durée Indéterminée – CDI) mantenendo in servizio al contempo i lavoratori più anziani (over 55).

La legge relativa alla Sécurisation de l'Emploi completa e sostiene questi strumenti. Il progetto di legge, originato da intensi negoziati sociali a partire dal convegno sociale del 9 e 10 luglio 2012 e scaturito nell'Accordo Interprofessionale Nazionale (ANI) dell'11 gennaio 2013, è considerato di portata storica dal governo francese in quanto in grado di unire la maggioranza delle parti sociali, essendo stato siglato da tre sindacati dei lavoratori e due associazioni datoriali. L'accordo costituisce il testo e la base del progetto di legge che il Ministro del Lavoro francese, Michel Sapin ha presentato in Consiglio dei Ministri il 6 marzo 2013. Successivamente, il disegno di legge è stato presentato alle due camere del parlamento francese. Il 9 aprile 2013, l'accordo è stato tradotto in legge ed è stato adottato dall'Assemblea Nazionale con 250 voti a favore e 26 contrari e benché siano state introdotte alcune modifiche, gli elementi più importanti sono stati mantenuti⁷. Il 20 aprile 2013 la legge è stata approvata dal Senato con 172 voti favorevoli e 24 contrari, sebbene 148 senatori si siano astenuti dopo che il governo ha chiesto il "voto bloccato"⁸. Successivamente, il 24 di aprile, l'Assemblea ha approvato il testo come modificato dalla commissione mista paritaria (Commission

⁶ Per maggiori informazioni sul patto, si veda il [Rapporto del Commissaire Général à l'Investissement Louis Gallois del 5 novembre 2012](#).

⁷ Si veda la tabella comparativa delle modifiche disponibile al sito: <http://www.senat.fr/rap/l12-501/l12-501.pdf>.

⁸ Un "voto bloccato" è così definito dall'[art. 44 della Costituzione francese](#): «Se il Governo lo richiede, l'assemblea riunita si pronuncia mediante un solo voto su tutto o in parte il testo in discussione mantenendo solamente gli emendamenti proposti o accettati dal governo».

Mixte Paritaire – CMP). La legge entrerà in vigore nel mese di maggio. L'obiettivo generale è quello di modernizzare il mercato del lavoro francese, facilitare le procedure per la risoluzione dei conflitti, sostenere l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, offrire nuovi diritti ai lavoratori dipendenti e ai datori di lavoro, nonché maggiore flessibilità per i datori di lavoro e sicurezza per i lavoratori, in una parola: *flessicurezza*⁹.

I vantaggi di tale legge per i lavoratori sono numerosi in quanto crea nuovi diritti individuali. In particolare si introduce: 1) la generalizzazione della copertura sanitaria complementare in ogni azienda entro il 1° gennaio 2016. Circa 3,7 milioni di lavoratori beneficeranno di tale copertura collettiva; 2) la “messa in sicurezza” dei percorsi professionali e la promozione dello sviluppo delle competenze dei lavoratori mediante un “conto formazione” personale e la consulenza per lo sviluppo professionale di ciascuno; 3) la partecipazione e la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione o di sorveglianza delle grandi aziende, in un numero pari ad almeno due. Tale partecipazione garantisce che la voce dei dipendenti venga ascoltata nei consigli di amministrazione delle imprese; 4) la promozione dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, incoraggiando le assunzioni con contratti a tempo indeterminato (CDI) e combattendo la precarietà, a fronte di statistiche che mostrano che solo un giovane su due è assunto con contratto a tempo indeterminato; 5) il rafforzamento delle misure di controllo sui licenziamenti collettivi e l'introduzione dell'obbligo di ricerca di un acquirente in caso di chiusura dello stabilimento. Tale procedura garantisce maggiore sicurezza per i lavoratori contro i licenziamenti collettivi.

Sul versante delle imprese, la legge offre i seguenti vantaggi:

1) promozione di vie negoziate di mantenimento dei posti di lavoro in caso di difficoltà congiunturali. In tal caso, il datore di lavoro si impegna a provare a mantenere posti di lavoro prima di procedere a licenziamenti, riorganizzando l'orario di lavoro, le modalità organizzative e retributive. Le aziende avranno la possibilità di continuare le proprie attività

⁹ Si veda l'articolo [*Licenciements, droits des salariés... Ce qui va changer avec l'accord sur l'emploi*](#) pubblicato da *Le Monde*, 12 gennaio 2013.

economiche, mantenendo le proprie risorse umane attraverso una riduzione delle ore di lavoro e della retribuzione.

2) Modifiche in materia di contenzioso del lavoro: in caso di contestazione, in sede di conciliazione, «il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi o il tribunale di conciliazione proporre di mettere fine alla disputa mediante accordo». Invece di adire il tribunale in caso di conflitto, l'obiettivo della legge è quello di «accelerare la risoluzione delle controversie in materia di licenziamento» e ridurre al minimo l'intervento del giudice al fine di evitare procedure complicate e prolungate mediante un meccanismo collettivo di risoluzione delle controversie tra datori di lavoro e lavoratori.

3) Semplificazione del ricorso a tipologie contrattuali flessibili: in via sperimentale fino al 31 dicembre 2014, alcune imprese con meno di 50 dipendenti sono autorizzate ad assumere con contratto di lavoro intermittente.

3. Gli interrogativi aperti

La questione più importante che si pone ora è: questa riforma riuscirà ad aumentare i tassi di occupazione e a ridurre la disoccupazione? Siamo già a fine aprile e restano solo 8 mesi per invertire l'aumento della disoccupazione e mantenere la promessa. Fino a questo momento le statistiche dimostrano il contrario. Il tasso di disoccupazione giovanile è ulteriormente aumentato passando dal 23,6% nel 2010 al 26,2% nel mese di febbraio 2013 (con un tasso di disoccupazione totale di 10,8% a febbraio 2013).

I frutti di questa riforma e di altri strumenti governativi nella lotta contro la disoccupazione non saranno visibili in tempi brevi. Il 7 marzo 2013 l'Istituto Nazionale di Statistica e Studi Economici (INSEE) francese ha segnalato un lieve aumento del tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 15-64 anni pari a 0,2 punti nel quarto trimestre del 2012, raggiungendo il 64,1%. Tuttavia, tale aumento non è correlabile alle iniziative del governo di cui sopra avviate mentre già si registrava un incremento del tasso di occupazione.

L'OCSE ha condotto uno studio nel 2010 sulle riforme introdotte in dieci Paesi che mira a «identificare lezioni di economia politica che possano essere utili ai decisori politici e ai responsabili della progettazione,

adozione e attuazione di riforme strutturali»¹⁰. Lo studio contribuisce ad approfondire alcune importanti scoperte econometriche relative alle cause e risultati delle riforme strutturali, ivi comprese quelle riguardanti i mercati del lavoro. I risultati dello studio sono importanti e significativi, e mettono in evidenza cosiddetti “criteri di successo” delle riforme:

- 1) La necessità di un mandato elettorale per portare a compimento una riforma. Il sostegno dell’opinione pubblica è importante.
- 2) L’importanza di una comunicazione efficace.
- 3) La progettazione di politiche deve essere basata su robuste ricerche e analisi.
- 4) Il successo di riforme strutturali richiede tempo.
- 5) La coesione del governo sulla riforma è fondamentale.
- 6) La concertazione è utile ma l’impulso del governo è più importante ed è considerato un elemento chiave del successo.
- 7) La condizione del regime politico da riformare ricopre anch’essa un ruolo importante.
- 8) La perseveranza è un elemento chiave del successo: «Le riforme di maggior successo su pensioni e mercato del lavoro, analizzate nel presente studio, hanno, il più delle volte fatto seguito a precedenti tentativi di riforma e/o fallimenti».

Tali otto conclusioni sulle riforme strutturali costituiscono criteri chiave per la buona riuscita di una riforma. Se applicati alla riforma del mercato del lavoro francese in discussione, si nota come almeno l’80% di essi siano rinvenibili in questa riforma.

Come tutti i progetti nazionali o sociali anche questo ha sostenitori e oppositori, nonostante il disegno di legge sia stato caratterizzato da una forte valorizzazione del dialogo sociale. Coloro che si oppongono all’accordo come i sindacati Force Ouvrière (FO), la Confédération General du Travail (CGT), e la Fédération syndicale unitaire (FSU) ritengono che dia troppa flessibilità e privilegi alle imprese su più livelli, quali ad esempio le modalità di licenziamento e di riduzione dei salari in caso di difficoltà economiche. I detrattori hanno definito la legge “nefasta”. La CGT e FO hanno incitato i lavoratori a scendere in piazza a manifestare. Una manifestazione si è tenuta il 3 marzo a Parigi e diverse

¹⁰ [OECD, L’économie Politique de la Réforme Retraites, Emplois et Déréglementation dans Dix Pays de L’OECD.](#)

altre si sono svolte in Francia il 9 aprile 2013 ma sono state di portata limitata e il loro impatto minimo. Jean-Claude Mailly, segretario generale della Confédération générale du travail - Force ouvrière, ha dichiarato: «Non ci stancheremo mai di ripetere che non si creano posti di lavoro mediante licenziamenti più facili ed è perciò urgente riorientare la politica economica perseguita a livello nazionale ed europeo»¹¹ ed ha sottolineato che «i punti presentati come elementi di progresso sono aleatori». Per Mailly la soluzione per ridurre la disoccupazione in Francia consiste pertanto in un nuovo orientamento della politica economica francese. Vero è che i licenziamenti collettivi continueranno ad esistere, ma con una migliore regolamentazione dal punto di vista legislativo, le imprese non dovranno necessariamente ricorrere ai licenziamenti in caso di difficoltà economiche, in quanto la legge prevede soluzioni alternative per aiutare le imprese a sopravvivere. Ciò nonostante, bisogna osservare che l'opposizione a questa legge non è stata forte, si può affermare come il metodo del dialogo sociale sia stato in grado di riunire la maggioranza delle parti sociali che rappresentano il popolo francese. Indipendentemente dalle critiche degli avversari, la legge rappresenta un successo sociale in quanto in grado di unire la maggioranza delle parti sociali. In generale, le modifiche apportate al testo originale dell'accordo del 11 gennaio non sono radicali e ne rispettano l'intento originario. Nel complesso, ad opinione di chi scrive, la legge costituisce un esempio di politiche "win-win" con vantaggi tanto per le aziende quanto per i lavoratori, intervenendo positivamente sulle diverse categorie di persone nella società e nell'economia: giovani e anziani, occupati e disoccupati, piccole e grandi imprese, datori di lavoro e dipendenti. Fino a quando non sarà possibile una valutazione è tuttavia difficile determinare l'impatto della legge. Il governo spera che questa riforma, accanto agli altri strumenti di creazione di occupazione (il Patto nazionale per la crescita, la competitività e l'occupazione, l'emploi d'avenir e il Contratto di generazione) possa invertire la curva della disoccupazione. La crescita costante – per quasi due anni – del tasso di disoccupazione è infatti allarmante. Per il momento il tasso di disoccupazione totale e giovanile continua ad aumentare, come già sottolineato. Tutti sono invitati a

¹¹ Si veda [*L'ani, Renault, Les Vessies Et Les Lanternes*](#), pubblicato da Force Ouvrière, 13 marzo 2013.

sostenere la promulgazione di questa legge e l'adozione degli altri strumenti per la creazione di posti di lavoro. Anche se rappresenta un passo importante, la legge deve essere seguita da ulteriori misure per una riforma complessiva del mercato del lavoro francese.

Gli strumenti per il governo delle transizioni in una prospettiva di qualificazione dei lavoratori

di Lilli Casano

1. Introduzione

Mentre nel nostro Paese si comincia già a discutere degli effetti della riforma del mercato del lavoro ed iniziano ad emergere le contraddizioni insite in un progetto di riforma figlio più del compromesso che della concertazione, in Francia il 14 maggio il Senato ha approvato un disegno di legge a lungo oggetto di confronto tra le parti sociali, che – secondo i sostenitori ed i detrattori del progetto – sembra destinato a cambiare il modello di regolazione del mercato del lavoro francese. Quest’ultimo, da sempre caratterizzato da un approccio fortemente garantista nei confronti del lavoratore, aveva in realtà già da tempo iniziato ad evolversi, in direzione di una minore rigidità del mercato del lavoro e di una maggiore condizionalità delle misure di sostegno in caso di disoccupazione, attraverso il collegamento di sussidi ed indennità a varie forme di attivazione¹. Nel caso francese, d’altra parte, a queste tendenze di

* ADAPT Senior Research Fellow e assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

¹ Tradizionalmente caratterizzate da criteri di accesso poco restrittivi (4 mesi di anzianità contributiva) e da buoni tassi di rimpiazzo, vedi R. Lodigiani (a cura di), *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Vita e Pensiero, 2008.

mutamento comuni a molti paesi europei, si affiancano: misure originali nel campo dell'*insertion*, in particolare la creazione diretta di posti di lavoro nel terzo settore attraverso i cosiddetti *contrats aidés*; una lunga tradizione di valorizzazione della formazione continua, da un lato, e dell'alternanza scuola-lavoro dall'altro, attraverso l'apprendistato ed altri dispositivi di inserimento rivolti specificamente ai giovani, ispirati alla logica della professionalizzazione.

Gli sforzi finora compiuti, tuttavia, non sono bastati a fronteggiare le distorsioni del mercato del lavoro francese, riconducibili principalmente ad una forte segmentazione tra "garantiti" e "poco garantiti", ad un tasso di disoccupazione pari al 10,4% e dunque comparativamente più alto di quello registrato dai paesi dell'Europa continentale (sebbene nella media europea, pari al 10,5% nel 2012), ad una sensibile discriminazione di genere ed una forte discriminazione per età². La ricetta francese sembrerebbe addirittura aver contribuito ad aggravare questi squilibri, sovrapponendo a quella sopra citata un'ulteriore segmentazione, quella tra il mercato del lavoro secondario e "protetto" dei *contrats aidés* e quello "libero", che ha determinato la segregazione occupazionale dei soggetti svantaggiati, confinati in lavori di basso profilo in settori che offrono scarse prospettive di sviluppo.

A fronte di queste sfide, la lotta contro l'aumento del tasso di disoccupazione³ ha costituito la principale preoccupazione del governo in carica e delle parti sociali chiamate a negoziare il progetto di riforma, facendo convergere gli sforzi di tutti verso un obiettivo principale: la ricerca di soluzioni sostenibili e condivise per salvaguardare ed accrescere i livelli occupazionali. Se non mancano, nel disegno di legge, ingredienti importanti riconducibili all'obiettivo della *sécurisation des parcours professionnels*⁴ ed alla lotta contro la precarietà, la sicurezza

² Il tasso di disoccupazione degli under 25 in Francia, pur non arrivando ai livelli emergenziali registrati nel nostro paese, era pari al 24,2% nel 2012, dunque di 14 punti percentuali superiore a quello del totale della popolazione (dati Eurostat, 2012).

³ In Francia il tasso di disoccupazione è passato dall'8,4% nel 2008 al 10,4% nel 2012 (dati Eurostat).

⁴ Il termine *sécurisation* dei percorsi professionali significa letteralmente "messa in sicurezza" e fa riferimento ad una idea di tutela basata sulla maggiore occupabilità dei lavoratori, nel tentativo di rendere le transizioni da un impiego all'altro più rapide e semplici. Vedi N. Maggi-Germain, *Formation professionnelle continue et sécurisation*

dell'impiego (e non del posto di lavoro), attraverso una rinnovata alleanza tra lavoratori ed imprese per la crescita dell'occupazione, è la cifra descrittiva del tentativo di riforma.

La legge è senza dubbio frutto del tentativo del legislatore francese di perseguire una strada insistentemente indicata dalle istituzioni comunitarie e caratterizzata dalla sincronia fra politiche di flessibilità e politiche per la sicurezza, accogliendone altresì le indicazioni di metodo, in riferimento alla valorizzazione del dialogo sociale. Anche su un altro fronte il disegno di legge sembra in sintonia con le indicazioni comunitarie: l'enfasi sulla rilevanza delle politiche formative, con la definizione della formazione quale fulcro della strategia di *flexicurity*.

In Francia, in realtà, la formazione continua ha da sempre rappresentato un elemento centrale del modello di regolazione del lavoro. Nel corso degli ultimi decenni, la riflessione sulla formazione come strumento di tutela nel lavoro instabile si è molto sviluppata, tanto a livello accademico, nella prospettiva dei mercati del lavoro transizionali⁵, quanto in ambito istituzionale, con l'elaborazione dei principi giuridici che hanno ispirato i tentativi di riforma all'insegna della *sécurisation des parcours professionnels*⁶. In materia di formazione continua, questa attenzione si è tradotta nell'istituzione e nel potenziamento di dispositivi individualizzati per l'accesso ad opportunità di formazione finanziate, quali appunto il *Droit Individuel à la Formation* ed il *Congé Individuel de Formation*, oltre che di strumenti di individuazione e validazione delle

des parcours professionnels, in *Semaine sociale Lamy*, Supplément, 7 aprile 2008, n. 1348 (numero speciale su *La sécurisation des parcours professionnels*).

⁵ B. Gazier, *Vers un nouveau modèle social*, Champs Essay, 2009; G. Schmid, *Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*, CES Working Paper, Université Pantheon Sorbonne I, 2009; A. Supiot (a cura di), *Au delà de l'emploi*, Flammarion, 1999.

⁶ La l. n. 1770 del 30 dicembre 2006 (titolo III, *Dispositions relatives au droit du travail*, capitolo I, *Sécurisation des parcours professionnels*), introduce diverse misure volte tutelare i lavoratori nel corso nelle transizioni da una condizione occupazionale all'altra. Ulteriori interventi in questa direzione vengono introdotte dalla l. n. 893 del 28 giugno 2011, che modifica la disciplina dei contratti in alternanza e dei raggruppamenti di imprese, ed introduce il *Contrat de sécurisation professionnelle*, che ha lo scopo di accompagnare i lavoratori che perdono un impiego verso una nuova occupazione, attraverso interventi di riqualificazione ed accompagnamento.

competenze acquisite in diversi ambiti (la *Validation des Acquis des Experiences* ed il *Bilan de Competence*).

Al centro di questi provvedimenti normativi il tentativo di estendere a *tutte le persone* il diritto alla formazione continua – inteso come uguaglianza nell’accesso a diversi strumenti e possibilità di usufruire di finanziamenti – e l’obiettivo di accrescere la sicurezza dell’impiego nei percorsi caratterizzati da continue rotture, attraverso la capitalizzazione e la trasparenza delle competenze acquisite. Nonostante la difficoltà di tradurre l’idea della *sécurisation des parcours* in realtà, questi tentativi di riforma hanno fissato le principali coordinate politiche e giuridiche di un nuovo modello d’intervento: costruzione di un diritto individuale alla formazione continua (libertà di esercitare i diritti acquisiti e di progettare un percorso di crescita che coniughi esigenze professionali ed aspirazioni individuali), trasferibile (i diritti acquisiti all’interno di una impresa o durante un’esperienza di lavoro non vengono persi in caso di mobilità) e garantito collettivamente (attraverso il coinvolgimento delle parti sociali e l’accantonamento e redistribuzione dei fondi necessari)⁷. L’Accordo Nazionale Interconfederale dell’11 gennaio ed il progetto di legge proseguono dunque in questa direzione, perfezionando gli strumenti già in campo e introducendone di nuovi.

Coerentemente con gli obiettivi dichiarati, la riforma francese dedica, dunque, ampio spazio alla formazione ed in particolare: all’ampliamento ed al rafforzamento del diritto *individuale* alla formazione continua (articolo 5), all’aumento delle opportunità di apprendimento attraverso il lavoro e di crescita professionale, mediante la promozione e la tutela dei percorsi di mobilità volontaria (articolo 6); all’integrazione tra misure attive e passive per il reinserimento occupazionale, tramite le modifiche apportate al *Contrat de Sécurisation Professionnelle* (articolo 10); alla gestione preventiva dei posti di lavoro e delle competenze (articolo 14).

⁷ Vedi N. Maggi Germain, *op. cit.*; dello stesso autore, *Vers un droit personnel à la formation?*, in *Droit Social*, 2007, n. 5.

2. La formazione nell'ANI dell'11 gennaio 2013

Alcune misure, contenute già nell'ANI dell'11 gennaio, non sono state trasposte all'interno del progetto di legge poiché la loro applicazione non implica modifiche legislative: è il caso delle disposizioni relative allo sviluppo della *Préparation Opérationnelle à l'Emploi* (POE) dei disoccupati (articolo 9 dell'ANI dell'11 gennaio), e di quelle relative alla fruizione del *Congé Individuel de Formation* (CIF). Sul primo versante, le parti firmatarie dell'Accordo sono intervenute per potenziare la formazione specifica per l'inserimento dei disoccupati (articolo 9 dell'ANI), di cui potranno farsi carico direttamente gli *Organismes Paritaires Collecteurs Agrés* (OPCA, fondi bilaterali per la formazione continua) in collaborazione con le imprese aderenti (chiamate a segnalare eventuali offerte di lavoro) ed in regime di convenzione con i servizi per l'impiego. Segno, quest'ultimo – dopo l'ondata di sfiducia che anche in territorio francese, come nel nostro Paese, aveva investito il mondo degli enti bilaterali di formazione portando ad un ridimensionamento e ad un riordino del sistema – di una rinnovata valorizzazione del ruolo delle parti sociali anche nel campo della formazione *dei lavoratori e per l'accesso al lavoro*. È importante sottolineare, infatti, che l'ANI dell'11 gennaio 2013 intende rafforzare e promuovere il ricorso all'istituto della POE, già introdotto a seguito dell'ANI del 7 gennaio 2009 su *la formation tout au long de la vie*, proprio valorizzando il ruolo degli OPCA. Questi avranno, cioè, un ruolo attivo, non più di meri finanziatori della formazione in ingresso per disoccupati, a fronte di una richiesta di contributi da parte delle aziende aderenti, come peraltro era già possibile. L'istituto della *préparation opérationnelle à l'emploi* prevedeva già, infatti, che a fronte di un'assunzione (con contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi o con contratto a tempo indeterminato) di persone in cerca di lavoro, le imprese potessero beneficiare di contributi per la formazione. I servizi per l'impiego si impegnavano a coprire una parte delle spese sostenute per la formazione esterna (svolta in centri di formazione), mentre per la copertura delle spese che superavano il tetto massimo rimborsabile l'azienda poteva chiedere un finanziamento all'OPCA di riferimento. La novità introdotta dall'ANI dell'11 gennaio 2013 riguarda la possibilità che gli OPCA convenzionati con i servizi per l'impiego – previo parere favorevole della Commissione paritetica nazionale per l'occupazione del

settore di riferimento – possano proporre direttamente a persone in cerca di occupazione segnalate dai servizi per l'impiego un intervento di POE, se a conoscenza di offerte di lavoro disponibili presso le imprese aderenti.

Sempre in una logica di sistema, è importante richiamare un'altra misura contenuta nell'Accordo ma non trasposta nel progetto di legge, poiché attuabile senza che intervengano modifiche legislative, cioè quella relativa alla ridefinizione delle condizioni di accesso dei lavoratori con meno di 30 anni al CIF – *Congé Individuel de Formation* (articolo 6 dell'ANI). Questo dispositivo è volto a consentire ai lavoratori di assentarsi dal lavoro attraverso un congedo, per seguire una formazione rispondente alle proprie esigenze – ma non soddisfatta dalle opportunità di formazione aziendale – che viene finanziata dai fondi bilaterali per la formazione del settore di appartenenza (gli OPCA di settore se previsto, o il FONGECIF per i settori non coperti dagli OPCA). Il CIF è rivolto a tutti i lavoratori dipendenti, ma è stato finora appannaggio solo dei lavoratori adulti e con rapporti di lavoro stabili, per via delle stringenti condizioni d'accesso (24 mesi consecutivi di contribuzione di cui 12 nella impresa a cui si richiedeva il congedo). L'ANI dell'11 gennaio interviene proprio rimodulando queste condizioni: per richiedere il congedo sarà sufficiente aver svolto quattro mesi di lavoro, consecutivi o no, nei 28 mesi precedenti, presso l'azienda a cui si richiederà il congedo formativo.

3. Il conto personale di formazione⁸

Passando invece alle disposizioni del progetto di legge che riguardano la formazione, L'articolo 5 modifica l'articolo 6111-1⁹ del codice del

⁸ Per un'analisi approfondita delle questioni lasciate aperte dal progetto di legge, in particolar modo in relazione all'inquadramento giuridico del conto personale di formazione, si rimanda al contributo di N. Maggi-Germain, in questo volume.

⁹ Già modificato dall'art. 1 della l. n. 1437 del 24 novembre 2009, l'art. 6111-1 definisce gli obiettivi ed i contenuti della formazione professionale continua, finalizzandola espressamente a consentire ad ogni persona – qualsiasi sia il suo status occupazionale – la possibilità di acquisire e sviluppare conoscenze e competenze che ne favoriscano l'evoluzione professionale. La formazione professionale continua, che si affianca a quella iniziale comprendendo tutte le esperienze di formazione successive, è

lavoro, introducendo al primo comma un esplicito riferimento alla centralità della formazione professionale iniziale e continua all'interno della strategia di *sécurisation des parcours professionnels*¹⁰. Sono inoltre aggiunti quattro commi, volti a istituire un conto personale di formazione e ad individuarne le caratteristiche e le modalità di finanziamento.

Il conto personale di formazione sarà universale (tutti i lavoratori dovranno averne uno, aperto dal momento in cui entrano nel mercato del lavoro fino alla pensione), individuale (legato all'individuo e non alla condizione occupazionale), integralmente trasferibile (il conto cioè rimane aperto per tutta la durata del percorso professionale di un individuo, qualsiasi sia la forma e la frequenza dei suoi cambiamenti di status occupazionale, ed i diritti cumulati sono sempre esigibili). I diritti del lavoratore a valere su questo conto sono capitalizzabili in ore di formazione finanziata dalle imprese (20 all'anno per i lavoratori a tempo pieno, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale o a tempo determinato), che possono essere utilizzate annualmente (attraverso l'esercizio del DIF- *Droit Individuel à la Formation*) o cumulate fino a un tetto massimo di 120 ore. A differenza di quanto finora previsto per la fruizione, da parte dei lavoratori dipendenti, del DIF, i diritti cumulati restano utilizzabili a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le modalità di finanziamento, il conto sarà alimentato annualmente secondo le modalità già previste per l'esercizio del *Droit Individuel à la Formation*. Esso potrà essere incrementato, ad opera delle autorità statali o regionali competenti, allorché sia mobilitato per l'acquisizione di una qualifica riconosciuta¹¹, in particolar modo nel caso di persone che hanno abbandonato precocemente il sistema scolastico o hanno concluso il loro percorso formativo senza aver acquisito una qualifica. Ad integrazione del conto personale di formazione possono essere infine mobilitati ulteriori diritti maturati dal titolare a valere su dispositivi di formazione diversi. È importante sottolineare che tutte le

un dovere nazionale ed è oggetto di una strategia nazionale coordinata e perseguita congiuntamente dallo Stato, dalle Regioni e dalle parti sociali.

¹⁰ «Elle [la formazione professionale] constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés».

¹¹ Cioè una qualifica compresa nel Repertorio nazionale delle qualifiche professionali, riconosciuta nelle classificazioni del personale di un contratto collettivo nazionale, o ancora finalizzata all'acquisizione di un certificato di qualificazione professionale.

persone avranno diritto ad un conto personale di formazione, anche i giovani in uscita dal sistema di istruzione e formazione, per i quali sarà preso in carico finanziariamente dallo Stato.

L'istituzione di un conto personale, all'interno del quale far maturare diritti la cui agibilità è indipendente dalla condizione occupazionale – così come la rimodulazione delle condizioni di accesso al *Congé Individuel de Formation* – va esattamente nella direzione indicata dagli studiosi del mercato del lavoro¹² che hanno sottolineato la necessità di garantire la trasferibilità dei diritti acquisiti dai lavoratori anche lungo percorsi discontinui.

Il “fascino teorico” della misura è però probabilmente superiore alla sua valenza quale strumento di sostegno effettivo nelle transizioni occupazionali, se è vero che questa disposizione è stata tacciata di inconsistenza dai detrattori della riforma ed è annoverata tra i benefici “aleatori” che da essa deriverebbero ai lavoratori¹³.

Le critiche sono sicuramente riconducibili alla genericità della disposizione, che rimanda ad una successiva negoziazione tra Stato, Regioni e Parti Sociali la definizione delle modalità concrete di attuazione del conto personale di formazione. Come argomentato nel Rapporto legislativo della Commissione Affari Sociali dell'11 aprile¹⁴, ciò era d'altra parte necessario, considerato che la misura intercetta un ambito, quello della formazione professionale, in cui insistono le competenze di attori diversi il cui consenso è imprescindibile per la definizione di contenuti, modalità di finanziamento e di implementazione.

Anche in questo caso, tuttavia, occorrerà attendere che i contorni del dispositivo siano ulteriormente definiti per esprimersi sulla sua innovatività e sulla sua capacità di sottrarsi alle critiche già avanzate in passato alle misure individualizzate di formazione continua che assumono la forma di conti, *voucher* o assegni. A questo proposito,

¹² Primo fra tutti A. Supiot, *op. cit.*

¹³ Queste le parole utilizzate da Jean-Claude Mailly, Segretario Generale di Force Ouvrière, il 13 marzo 2013, in un editoriale pubblicato sulla rivista settimanale dell'organizzazione sindacale (*L'ANI, Renault, les vessies et les lanternes*, FO Hebdo 3066).

¹⁴ Rapporto n. 501 (2012-2013) di J.C. Jeannerot, a nome della Commissione Affari Sociali, depositato l'11 aprile 2013.

alcuni studiosi¹⁵ hanno sottolineato, ad esempio, che questa logica (alternativa a quella della predisposizione di servizi pubblici gratuiti) può rivelarsi inefficace e persino iniqua, in assenza di condizioni quali: un'offerta di formazione di qualità, ampia e differenziata, che garantisca una effettiva possibilità di scelta; l'individuazione di strumenti concreti per l'agibilità dei diritti maturati, che può essere ostacolata da situazioni legate alla sfera personale o alle condizioni d'impiego; una efficiente rete di servizi di orientamento formativo e professionale che stimoli e guidi i beneficiari nell'esercizio dei diritti maturati.

Sembra però che al legislatore francese non sfugga la necessità di una prospettiva di insieme, come testimoniato dalle ulteriori disposizioni contenute nell'articolo 5 del disegno di legge che riguardano proprio l'orientamento professionale.

Al capitolo IV (Diritto alla qualificazione professionale) del libro III (Formazione continua) della parte sesta del codice del lavoro, infatti, è aggiunto l'articolo 6314-3, che prevede che ogni lavoratore possa ricevere informazioni sulle dinamiche dei mercati del lavoro locali, conoscere le proprie competenze e valorizzarle, identificare quelle da sviluppare, reperire informazioni sulle offerte di lavoro a lui adatte, accedendo ai servizi pubblici locali di orientamento, previsti dall'articolo 6111-3 del codice del lavoro. Per accedere a questi servizi, i lavoratori potranno utilizzare il "credito in ore" cumulato all'interno del conto personale di formazione. I datori di lavoro saranno tenuti ad informare i lavoratori della possibilità di accedere a tali servizi. Attraverso questa previsione – ancora una volta in una logica di superamento degli steccati che separano le persone in virtù di un differente status occupazionale – tanto i lavoratori quanto le persone in cerca di occupazione avrebbero la possibilità di trovare sul territorio interlocutori affidabili per l'orientamento e lo sviluppo dei propri percorsi di carriera. L'ANI dell'11 gennaio – che all'articolo 16 prevedeva appunto la creazione di un consiglio di orientamento sull'evoluzione professionale, volto ad orientare soprattutto i lavoratori delle piccole e medie imprese – era più esplicito dell'attuale testo di legge nell'evidenziare il significato di questa

¹⁵ Per un'analisi recente vedi C. Guezennec (a cura di), *L'individualisation dans les politiques de l'emploi: quels effets des chèques, comptes et contrats? Résultats d'une analyse comparative internationale*, Centre d'Analyse Strategique du Premier Ministre – République Française, Note d'Analyse n. 293/2012.

misura, specificando che lo scopo era offrire a tutti i lavoratori servizi di orientamento «chiari, leggibili e di prossimità», ma «al di fuori della propria impresa», gratuiti e pubblici (e dunque, si suppone, *super partes*).

4. La mobilità volontaria: padroni del proprio destino?

L'articolo 6 del progetto di legge modifica il capitolo II, titolo II del libro secondo della prima parte del codice del lavoro, aggiungendo la sezione 5 (articoli da L1222-12 a L1222-16), attraverso cui si introduce l'istituto della mobilità volontaria "sicura". Questa è definita come uno strumento attraverso cui i lavoratori delle imprese con più di trecento dipendenti ed almeno due anni di anzianità possono sviluppare le proprie competenze, facendo esperienze in altri contesti di lavoro, senza interrompere il rapporto con l'impresa di appartenenza. Elemento fondante e caratterizzante l'istituto è la volontarietà della scelta del lavoratore, che può, attraverso questa esperienza, realizzare progetti professionali personali o dedicarsi all'acquisizione di competenze specifiche presso altre aziende.

Il periodo di mobilità volontaria sicura è attivabile a seguito dell'inserimento di una clausola aggiuntiva al contratto di lavoro, che determina l'oggetto, la durata, la data di inizio e di fine del periodo di mobilità, oltre che indicare il limite entro il quale il lavoratore deve informare il datore di lavoro dell'eventuale decisione di non rientrare in azienda. Devono essere indicate anche le situazioni nelle quali può essere consentito un rientro anticipato e le modalità attraverso cui questo può realizzarsi, fermo restando che esso è sempre possibile se il datore di lavoro è d'accordo.

Al suo rientro nell'impresa d'origine, il lavoratore ha il diritto di ritornare ad occupare il suo impiego precedente, o uno simile, caratterizzato, cioè, da un livello di qualificazione e da una retribuzione equivalenti. Nel caso in cui il lavoratore decida, durante il periodo di mobilità o al suo termine, di non rientrare nell'impresa di appartenenza il contratto di lavoro si risolve: la risoluzione è assimilata alle dimissioni e non è previsto alcun termine di preavviso, a eccezione di quanto previsto dalla clausola di cui sopra. Il datore di lavoro è tenuto ad inviare semestralmente al comitato d'impresa la lista delle domande di mobilità volontaria ricevute comunicando l'esito delle stesse.

Questa misura, voluta fortemente dal Medef, dovrebbe avere come obiettivo quello di creare un'area grigia tra mercato interno (all'impresa) e mercato esterno del lavoro, uno spazio in cui il lavoratore, pur "sperimentandosi" in progetti professionali personali slegati dal posto che occupa all'interno della sua impresa, rimane ad essa legato nel caso decida di farvi ritorno, a condizioni invariate nella sostanza, sebbene non necessariamente nello stesso posto che occupava precedentemente. A riprova della volontà del legislatore di inserire l'istituto della mobilità volontaria in una prospettiva di valorizzazione delle risorse umane, l'articolo 6 prevede, inoltre, che nel caso in cui la richiesta di un periodo di mobilità venga rifiutata per due volte dal datore di lavoro, il lavoratore acquisisca priorità per l'accesso ad un congedo formativo.

Ciò che di realmente innovativo è rinvenibile nella misura è proprio la prospettiva di una mobilità determinata non dalla necessità, ma dal desiderio di accrescere le proprie competenze attraverso esperienze di lavoro diversificate: in pratica, la realizzazione del volto positivo della flessibilità esterna, quello dell'autorealizzazione, dell'accumulazione progressiva di competenze, della libertà di forgiare il proprio futuro lavorativo.

Alla componente della volontarietà della transizione si affianca, peraltro, quella della sua reversibilità, con la possibilità di un rientro in azienda, sicché al meccanismo di integrazione/protezione tradizionalmente associato alle carriere esterne (il mercato) torna a sostituirsi quello tradizionale del posto garantito nella grande azienda.

Questa idea sembra addirittura superare quella, più volte richiamata, della compensazione della perdita del "posto fisso" con l'estensione dello spazio delle tutele (e dei diritti) al di fuori dei confini dell'impresa, poiché tratteggia uno scenario in cui persino la stabilità nel posto di lavoro viene preservata, pur cambiando posto di lavoro per un certo periodo.

Per usare un'espressione francese più volte richiamata nel corso del dibattito sul progetto di legge, davvero una soluzione *gagnant-gagnant*, molto favorevole per il lavoratore, ma anche per l'impresa che voglia trattenere risorse umane preziose (perché ad esempio molto qualificate) permettendo ai lavoratori di fare altre esperienze e crescere professionalmente, ma lasciando aperta la porta ad un loro rientro in azienda. Il ritorno avrebbe per l'impresa non solo il vantaggio di recuperare una risorsa su cui ha investito, ma anche di inglobare tramite questo meccanismo nuove competenze, acquisite dal dipendente presso

altre aziende. Certo, non si può non sottolineare come ciò presupponga una serie di precondizioni favorevoli, legate alle caratteristiche delle imprese e dei lavoratori coinvolti.

Sembra cioè che il meccanismo possa rivelarsi un vero “gioco a somma zero” solo se: il lavoratore che richiede un periodo di mobilità esterna è considerato prezioso dall’azienda; l’azienda di appartenenza ha un approccio innovativo alla gestione delle risorse umane, orientato all’accrescimento del capitale umano ed alla valorizzazione degli individui; l’azienda di provenienza e l’azienda di destinazione non sono *competitors*, non temono, cioè, un travaso di competenze, know-how specifico, informazioni aziendali riservate. Quest’ultimo elemento, in particolare, fa sorgere qualche dubbio sulla conciliabilità tra gli interessi delle imprese e dei lavoratori, considerato che questi ultimi potrebbero plausibilmente essere interessati a svolgere esperienze coerenti con il loro percorso professionale, e dunque proprio in aziende *competitors* (e magari migliori) delle imprese di appartenenza.

Tuttavia, non è sulle possibilità e sulle condizioni di attuabilità dell’esperienza di mobilità volontaria che si è concentrato il dibattito, quanto sul suo stesso presupposto. Al centro delle polemiche proprio il requisito della volontarietà, che si ritiene possa mascherare situazioni abusive, di estorsione del consenso ai danni dei lavoratori più deboli, per i quali il periodo di allontanamento dall’azienda, lungi dal rappresentare una scelta di crescita professionale, rappresenterebbe l’anticamera di una risoluzione del rapporto, al rientro dal periodo di mobilità. Anch’essa – la risoluzione – sarebbe solo apparentemente volontaria, ma di fatto indotta o direttamente o indirettamente (modificando le condizioni di lavoro in maniera formalmente non pregiudizievole, ma di fatto in grado di inibire il rientro del lavoratore). Il rischio è sottolineato soprattutto allorché la misura sia richiesta da lavoratori *senior*: in questo caso, da un lato, sarebbe meno credibile l’ipotesi della volontarietà della mobilità esterna ai fini della crescita professionale, considerata anche la scarsa propensione dei lavoratori maturi a cambiare mansioni ed ambiente di lavoro; dall’altro, più alto apparirebbe il rischio che il favore dell’azienda mascheri in realtà la volontà di sopprimere il posto o sostituire il lavoratore anziano senza incorrere nelle conseguenze di un licenziamento.

A sollevare queste critiche, in particolare, l'*Observatoire du stress (et des mobilités forcées) dans les Entreprises*¹⁶, che sottolinea anche un forte parallelismo tra questa misura e l'altrettanto contestata *rupture conventionnelle* (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro)¹⁷. All'indomani della sua introduzione, questo istituto è stato severamente criticato, in quanto la risoluzione consensuale è stata ritenuta spesso il risultato di strategie di *mobbing*, volte a porre fine al rapporto di lavoro, senza incorrere nei costi derivanti da un licenziamento. Questa tesi è stata di recente sostenuta dagli autori di un'indagine condotta presso un campione di cento lavoratori che nel corso del 2010 hanno accettato una *rupture conventionnelle*¹⁸: l'indagine dimostra che solo nel 25% dei casi la risoluzione è riconducibile ad un autentico desiderio del lavoratore di abbandonare l'impresa, mentre nella maggior parte dei casi sarebbe legata alla insostenibilità delle condizioni di lavoro.

Una valutazione serena del dispositivo è certamente resa problematica in un periodo in cui la stabilità nel posto di lavoro è più che mai considerata un bene e l'allontanamento dall'azienda visto come una minaccia e non come una possibilità. Alla valutazione negativa della misura ha sicuramente contribuito il collegamento suggerito tra mobilità e disagio psicologico e familiare, sempre più spesso spinto fino a conseguenze estreme.

Se le preoccupazioni sono comprensibili, è d'altra parte vero che, così come l'introduzione della *rupture conventionnelle*, anche la mobilità volontaria sicura può rappresentare una risposta ad esigenze di mobilità

¹⁶ Observatoire du stress (et des mobilités forcées) dans les Entreprises, [Les RPS dans le projet de loi sur l'emploi. Analyse et propositions](#).

¹⁷ Artt. da L1237-11 a L1237-16, libro II del codice del lavoro, titolo III (*Rupture du contrat de travail à durée indéterminée*). Il regime speciale figura sotto il capitolo VII *Autre cas de rupture*, nella sezione 3 *La rupture conventionnelle*. Introdotta dalla l. n. 2008-596 del 25 giugno 2008, a seguito di un accordo tra le parti sociali (ANI su *la modernisation du marché du travail* dell'11 gennaio 2008), la *rupture conventionnelle* consente di risolvere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza altra causa o giustificazione che l'accordo tra le parti. Il lavoratore ha diritto ad una indennità pari a quella che riceverebbe in caso di licenziamento e ad accedere agli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

¹⁸ R. Dalmasso, B. Gomel, D. Meda, E. Serverin, L. Sibaud, *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010*, Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi, ottobre 2012, n. 80.

reali, proteggendo il lavoratore dalle conseguenze negative delle dimissioni (prima fra tutte l'inaccessibilità degli ammortizzatori sociali). Occorre, cioè, considerare con attenzione i casi in cui un dispositivo di questo tipo può realmente incontrare le esigenze dei lavoratori e delle imprese, suggerendo tutt'al più aggiustamenti in grado di porre la misura al riparo dagli abusi. D'altra parte, questi ultimi non sono arginabili arrestando la sperimentazione di qualsiasi soluzione si proponga di rappresentare «le nuove condizioni dello scambio» tra domanda e offerta di lavoro.

La misura può forse essere valutata più attentamente contestualizzandola nel quadro generale della riforma, che si prefigge l'obiettivo di accompagnare l'aumento di flessibilità (funzionale ed esterna) con il perfezionamento di strumenti di gestione avanzata delle risorse umane. In una prospettiva di valorizzazione e gestione del capitale umano aziendale, volta a prevenire le crisi occupazionali, è inquadrabile ad esempio l'articolo 14, che affronta il tema della gestione preventiva dei posti di lavoro e delle competenze (GPEC - *Gestion previsionelle des emplois et des competences*)¹⁹. Questo strumento da tempo è ritenuto cruciale oltralpe per l'anticipazione dei fabbisogni professionali delle imprese e la costruzione di percorsi di carriera sicuri e concertati per i lavoratori. Il progetto di legge rafforza le procedure di negoziazione all'interno dell'impresa per la gestione dei percorsi di carriera, che dovranno articolarsi attraverso la combinazione di diversi strumenti: la nuova consultazione sugli orientamenti strategici dell'impresa prevista all'articolo 8²⁰; la negoziazione sulla mobilità interna, prevista dall'articolo 15²¹; le politiche di formazione professionale ed in particolare il piano di formazione aziendale, che farà parte degli orientamenti triennali negoziati all'interno dell'azienda; le prospettive di utilizzo delle diverse forme contrattuali.

¹⁹ Per una trattazione approfondita, vedi il contributo di G. Tolve in questo volume.

²⁰ Vedi il contributo di S. Autieri, in questo volume.

²¹ Vedi il contributo di G. Tolve, in questo volume.

5. L'integrazione tra politiche attive e politiche passive

L'articolo 10, che introduce il regime dei diritti "ricaricabili" in materia di sussidio di disoccupazione²², apporta anche delle modifiche al *contrat de sécurisation professionnelle*. Nel quadro degli interventi volti alla promozione della *sécurisation des parcours professionnels*, questo contratto è stato oggetto di un accordo tra le parti sociali, firmato il 31 maggio 2011²³, poi tradotto in legge il 28 giugno 2011²⁴. Attraverso il CSP, i lavoratori delle imprese con meno di 1000 dipendenti, licenziati per motivi economici, possono accedere ad uno schema contrattuale dedicato, che prevede misure di accompagnamento personalizzate per il reinserimento nel mercato del lavoro. Lo schema può avere una durata massima di 12 mesi e può prevedere misure di ri-qualificazione o di formazione all'imprenditorialità; durante la durata del CSP il lavoratore beneficia di un'indennità specifica di *sécurisation* pari all'80% della retribuzione precedentemente percepita. Il finanziamento della misura ed in particolare la copertura delle indennità è garantita attraverso l'imposizione alle aziende di un contributo da versare in caso di licenziamenti economici, oltre che da risorse provenienti dallo stesso bacino dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria; le misure di formazione, invece, sono finanziate dal FPSPP²⁵ e facendo ricorso a risorse del FSE.

²² Per una descrizione dettagliata della misura, vedi il contributo di M. Ori, in questo volume.

²³ Accordo nazionale Interprofessionale sul *contrat de sécurisation professionnelle* del 31 maggio 2011.

²⁴ L. n. 2011-893 del 28 giugno 2011 su *développement de l'alternance et sécurisation des parcours professionnels*. Per una descrizione dettagliata del dispositivo ed una prima valutazione dei risultati vedi il rapporto a cura di P. Dole, *Le contrat de sécurisation professionnelle: premier bilan d'un dispositif individualisé de retour à l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations*, Igas, febbraio 2013.

²⁵ Il *Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels* (codice del lavoro, artt. da L6332-18 a L6332-22-2) è un Fondo bilaterale controllato dallo Stato, che viene finanziato attraverso il versamento, da parte di tutti gli OPCA, di una percentuale che può andare dal 5% al 13% delle risorse raccolte. Questi fondi vengono poi riassegnati (anche agli stessi OPCA) per progetti volti al reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, attraverso bandi che il Fondo emana tenuto conto delle priorità vigenti, privilegiando di volta in volta determinate categorie nell'accesso alla formazione: donne, lavoratori con più di 45 anni, persone in situazione di disoccupazione parziale,

Il progetto di legge consente di fatto un prolungamento dell'indennità di *sécurisation* oltre i termini stabiliti, per coloro i quali – coinvolti in un CSP - partecipino a determinate attività formative (*formation certifiante ou qualifiante*) la cui durata si protragga oltre i limiti previsti per la fruizione del sostegno al reddito.

Questa previsione rappresenta la risposta ad una delle principali criticità emerse con l'introduzione del *Contrat de Sécurisation Professionnelle*, quella legata, appunto, all'abbandono del programma di re-inserimento a fronte della prospettiva di un suo protrarsi oltre il periodo coperto dai dispositivi di sostegno al reddito. La mancanza di coordinamento tra misure attive e passive esponeva i beneficiari dei CSP al rischio di entrare in un'area di "attività non garantita", in cui a fronte di un impegno concreto per la ricollocazione nel mercato del lavoro essi non ricevevano alcun sostegno economico, con una evidente penalizzazione proprio di quanti accettavano percorsi di ri-qualificazione più lunghi ed impegnativi. Questo ribaltamento della logica della condizionalità, con la subordinazione del sostegno al reddito ad un comportamento *attivo*, ma in presenza di sistemi di ammortizzatori sociali e di servizi inadeguati, è un problema senza dubbio avvertito anche nel nostro paese. Più in generale, è l'esito dell'aver importato un meccanismo implementato in paesi con sistemi di welfare differenti (tipicamente anglosassone e scandinavo) in contesti privi delle condizioni istituzionali necessarie per il funzionamento del meccanismo stesso. Francia ed Italia rappresentano entrambe, in questo senso, *modelli emergenti* di "welfare attivo"²⁶ e le soluzioni adottate in entrambi i paesi sono esposte al rischio sopra evidenziato, rischio che il legislatore francese ha iniziato ad affrontare, attraverso la misura appena descritta.

Nella stessa direzione va anche la modifica apportata al congedo di riqualificazione (*reclassement*) a seguito di licenziamento economico nelle imprese con più di 1000 dipendenti, la cui durata massima è aumentata da nove a dodici mesi, durante i quali sarà possibile svolgere periodi di lavoro senza perdere i benefici connessi.

lavoratori con deficit di competenze di base e linguistiche, giovani precari, lavoratori con bassi livelli di qualificazione, lavoratori temporanei interessati ad un percorso di riconversione professionale attraverso congedi individuali.

²⁶ R. Lodigiani, *op. cit.*

Queste modifiche rappresentano un esempio significativo di integrazione tra politiche attive e passive, almeno sul versante della tempistica e del coordinamento, sebbene restino ancora da approfondire ulteriori aspetti connessi alla qualità della formazione che accompagna i percorsi di re-inserimento al lavoro: nel caso dei CSP, ad esempio, indagini²⁷ sugli esiti dei percorsi finora realizzati hanno messo in luce, oltre alla necessità di un maggiore coordinamento tra le varie istanze di gestione e di finanziamento del dispositivo, anche l'importanza di controllare le caratteristiche della formazione impartita ai beneficiari.

6. Conclusioni

Il progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi* ha già raccolto opinioni contrastanti, destino ineluttabile per tutti i progetti di riforma che si ispirino alla logica della *flexicurity*²⁸.

Dall'analisi del testo emerge sicuramente un tentativo di bilanciare e coordinare in maniera organica misure per incrementare l'occupabilità e le competenze dei lavoratori e misure di flessibilità, idea che ha ispirato altri progetti di riforma del mercato del lavoro, tra cui quello che ha riguardato di recente il nostro Paese, ma con ricadute differenti²⁹. Emerge una peculiarità della riforma francese, che conferma l'intenzione di puntare verso un modello innovativo di regolazione del mercato del lavoro attraverso la gestione negoziata delle transizioni lavorative: la centralità degli strumenti di accompagnamento (misure attive e passive)

²⁷ P. Dole, *op. cit.*

²⁸ I commenti a caldo sono ricostruibili soprattutto attraverso la stampa: *Accord sur la sécurisation de l'emploi: de nouveaux droits pour les salariés*, *Liaisons sociales-quotidien*, 15 gennaio 2013; B. Bissuel, *Licenciements, droits des salariés... Ce qui va changer avec l'accord sur l'emploi*, in *Le Monde*, 12 gennaio 2013; A. Lyon-Caen, *La partie patronale a progressé*, in *Le Monde*, 17 gennaio 2013; C. de Froment, *La portée réelle de l'accord sur l'emploi n'est pas encore mesurable*, in *Le Monde*, 17 gennaio 2013. Per i primi commenti nel nostro paese vedi P.P. Arzillo, *Francia, accordo sindacati-imprese per la riforma del mercato del lavoro*, in *Conquiste del lavoro*, 15 gennaio 2013; L. Casano, M. Ori, *La via francese alla flexicurity: il ruolo della formazione*, Working Paper ADAPT, 18 aprile 2013, n. 128.

²⁹ Per un'analisi approfondita vedi M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012.

all'interno di carriere che diventeranno sempre più mobili (per scelta o per necessità).

Se il dispositivo della mobilità esterna "sicura" sta sollevando forti perplessità, legate ai timori di un uso distorto da parte delle imprese, non se ne può non segnalare l'innovatività, all'incrocio tra modelli di tutela che sembrano ormai superati (la stabilità *nel posto di lavoro*) e nuovi spazi di protezione ed autorealizzazione, attraverso la diversificazione e l'accumulazione delle competenze (il volto buono della flessibilità).

Altrettanto interessante, almeno sul piano teorico, l'introduzione del conto personale di formazione, che sulla falsariga dei numerosi interventi già attuati in Francia per la realizzazione del diritto individuale alla formazione continua, pone la persona al centro e non più la posizione ricoperta nel mercato del lavoro.

L'elemento più innovativo della riforma – seppur coerente con la tradizione francese delle politiche di *insertion* e con la recente svolta in direzione di un paradigma attivante delle politiche del lavoro – è rinvenibile probabilmente nelle misure che mirano ad una reale integrazione di politiche attive e passive, facendo leva sulla formazione quale strumento di occupabilità. Tra queste, la modifica al congedo di riqualificazione a seguito di licenziamento economico nelle imprese con più di 1000 dipendenti e le modifiche al *Contrat de Sécurisation Professionnelle*.

In materia di formazione continua, sembrano riecheggiare nel progetto di legge francese alcuni elementi da tempo al centro del dibattito europeo, relativo al ruolo della formazione continua nei nuovi sistemi di protezione dei lavoratori sul mercato: in particolare, si riafferma l'idea che la formazione occupi un posto centrale nei nuovi modelli di tutela e che possa costituire un efficace strumento di *sécurisation des parcours*, attraverso l'attivazione di reti territoriali integrate³⁰, oltre che attraverso la promozione di un diritto individuale alla formazione continua, non legato al posto di lavoro né allo status occupazionale, ma, appunto, all'individuo in tutte le fasi del suo percorso di vita e di lavoro.

Certo è che nel caso francese, caratterizzato – al contrario di altri paesi europei, tra cui l'Italia – da un impegno pluridecennale nella costruzione e nel rafforzamento di un sistema nazionale di formazione continua e

³⁰ B. Gazier, *op. cit.*

valorizzazione delle competenze, questi miglioramenti appaiono al tempo stesso credibili e marginali, poiché si innestano su istituti già esistenti (i CFI, il DIF, la GPEC, i CSP), sebbene suscettibili di miglioramento, rappresentando quindi piccoli avanzamenti, in qualche misura prevedibili, all'interno di un'evoluzione quasi naturale verso un modello di *flexicurity* "di nuova generazione", più equilibrato ed imperniato sul valore del capitale umano.

La gestione aziendale dei cambiamenti economico-sociali

di Giulia Tolve

1. Il potenziamento della gestione “contrattata” dei mutamenti tecnologici ed economici

Il capitolo III del projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi¹, approvato dal Senato francese il 14 maggio 2013, ha come obiettivo quello di predisporre strumenti in grado di anticipare e migliorare l'adattamento delle imprese ai cambiamenti economici, nell'ottica, che permea l'intero testo di legge, della difesa dell'impiego.

Attraverso le modifiche apposte al *code du travail* (artt. 2242-15 e ss.) vengono potenziati e resi più incisivi gli obblighi dell'impresa concernenti le informazioni da rendere al sindacato e gli obblighi di gestire alcune tematiche, di particolare rilevanza strategica, attraverso accordi con la parte sindacale.

Nelle imprese di maggiori dimensioni (imprese che occupino almeno trecento dipendenti o imprese di rilevanza comunitaria che occupino almeno 150 dipendenti sul territorio francese), vige l'obbligo di instaurare, ogni tre anni, una procedura di contrattazione con il sindacato relativa alla messa in atto di sistemi di gestione preventiva dell'impiego.

* Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo.

¹ Si fa riferimento appunto al testo approvato il 14 maggio 2013, in Appendice.

Sistemi legati alla formazione, alla certificazione ed al bilancio delle competenze nonché alle misure relative alla mobilità professionale e geografica dei lavoratori.

Quest'obbligo, già vigente, viene potenziato su vari fronti: da un lato con specifico riferimento alle misure della mobilità endoaziendale, che vedremo in seguito e che, in caso di accordo, devono essere oggetto di un capitolo specifico, dall'altro con riferimento ai piani di sviluppo del personale ed al ricorso alle diverse tipologie contrattuali, nell'ottica della lotta al precariato.

Alla scadenza del triennio, si prevede l'obbligo di redigere un bilancio relativo all'attuazione di quanto concordato.

La negoziazione ivi prevista potrà riguardare anche altre tematiche, alcune già previste dal *code du travail* (ad esempio, potrà direttamente occuparsi della qualificazione delle categorie di lavoratori interessati dalle evoluzioni economiche e tecnologiche), alcune di nuova introduzione e riguardanti, ad esempio, le modalità con cui le imprese parteciperanno alle azioni di gestione preventiva delle crisi previste nel territorio in cui sono insediate.

Emerge quindi, in questo quadro, la precisa volontà di portare le imprese ad una gestione dell'evoluzione tecnologica e dei mutamenti nell'organizzazione del lavoro che sia il più possibile trasparente e condivisa con la parte sindacale, nell'ottica di salvaguardare i posti di lavoro e di gestire, in questo modo, le situazioni di difficoltà congiunturale.

2. La mobilità endo - aziendale

L'articolo 15 del progetto di legge in esame introduce una nuova ipotesi di procedura negoziale relativa alla gestione collettiva della mobilità professionale e/o geografica interna alle imprese, cui non seguano procedure di effettiva riduzione del personale. Per le imprese non soggette agli obblighi di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente, ciò rappresenta solo una facoltà, mentre per le altre questa procedura verrà incardinata nell'ambito e con le modalità previste della negoziazione triennale che abbiamo esaminato.

Nell'accordo siglato in forza di quest'articolo verranno stabiliti i limiti della mobilità, con riferimento alla zona geografica in cui il dipendente

lavora, nel rispetto della vita familiare del lavoratore stesso², le misure di protezione volte a permettere la conciliazione vita – lavoro, e le misure di sostegno e di accompagnamento alla mobilità, quali in particolare gli interventi in materia di formazione e gli aiuti per affrontare i trasferimenti in altra zona geografica (legati, ad esempio, alla necessità di compensare le spese che il lavoratore si trova costretto a sostenere). La legge quindi, non si occupa di individuare limiti alla facoltà del datore di lavoro di individuare mutamenti della sede di lavoro, rinviando su questo punto, direttamente all'accordo da siglarsi.

In ogni caso, è interessante rilevare come la legge, pur tenendo in debita considerazione le esigenze di flessibilità delle imprese, consentendo spazi di azione piuttosto ampi, preveda espressamente alcune garanzie in capo al lavoratore che accetti determinate condizioni lavorative.

A tal proposito, si evidenzia come a seguito dell'accordo, il lavoratore non possa subire alcuna diminuzione della retribuzione. Il mutamento delle condizioni di lavoro dovrà poi garantire al dipendente la possibilità di conservare la sua professionalità, esercitando le competenze possedute.

Si stabilisce poi espressamente che le clausole dell'accordo concluso in forza di queste disposizioni (il quale deve essere portato a conoscenza di ciascun lavoratore interessato) siano applicabili al contratto individuale, risultando sospese eventuali clausole contrarie.

Esaurita la fase di concertazione, nel momento in cui il datore di lavoro intende mettere in atto una fra le procedure di mobilità previste nei confronti di uno specifico lavoratore, deve raccogliere il consenso del dipendente, avanzando una proposta mediante lettera raccomandata. Dal momento della ricezione della comunicazione il lavoratore ha un mese di tempo per portare a conoscenza del datore di lavoro il suo rifiuto di dare seguito alla determinazione aziendale. Trascorso questo termine la modifica al contratto individuale del dipendente si intende accettata.

Nel caso in cui uno o più lavoratori si oppongano all'applicazione dell'accordo relativo alla mobilità interna, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Con riferimento a questo aspetto, si segnala che la legge si differenzia da quanto era stato originariamente previsto

² Ciò nel rispetto dell'art. 1121-1 del *code du travail*, il quale dispone che non possono essere apportate restrizioni ai diritti dei lavoratori o alle libertà individuali o collettive che non siano giustificate e proporzionate dalla natura dello scopo perseguito.

dall'Accordo Interprofessionale Nazionale siglato in data 11 gennaio 2013. L'articolo 15 dell'Accordo infatti prevedeva che il rifiuto opposto dal dipendente ad una modifica delle sue condizioni di lavoro non potesse portare ad un successivo licenziamento per motivi economici. Si prevedeva infatti che in tali casi il licenziamento fosse da qualificarsi come licenziamento per motivi personali, sebbene desse poi luogo a particolari misure di assistenza alla ricollocazione.

La legge invece qualifica espressamente tale licenziamento come derivante da motivazioni di carattere economico. Esso dovrà, peraltro, essere accompagnato da misure di riqualificazione e di ricollocazione che sarà l'accordo stesso a dover prevedere.

È bene evidenziare che in merito a queste disposizioni, si è espresso in modo particolarmente critico il sindacato della magistratura³ che ha sottolineato come la previsione di un accordo quadro che possa modificare le pattuizioni individuali in merito a mansioni e luogo di esecuzione del contratto porta ad un indebolimento delle funzioni e tutele connesse al contratto individuale di lavoro e potrà portare alla nascita di un "diritto di impresa" eterogeneo, i cui contenuti dipenderanno dal livello e dalla forza della rappresentanza sindacale che contratterà con ciascun imprenditore. Il timore, in questo caso, si concentra sulle piccole imprese, in cui la rappresentanza sindacale è assente, e sulle medie imprese, in cui essa è debole e quindi potrebbe non essere nelle condizioni di stipulare un accordo simile in condizioni di equilibrio. Il sindacato della magistratura si esprime criticamente anche in merito alle conseguenze del rifiuto, da parte dei singoli, delle modifiche derivanti dall'accordo. Se viene considerata totalmente erronea la disposizione originariamente contenuta nell'ANI, secondo cui il dipendente poteva essere licenziato sulla base di motivi personali, anche la modifica introdotta nel *projet de loi* non soddisfa. Infatti disponendo che, in tal caso, il licenziamento sia basato su motivi economici, la legge eluderebbe il controllo del giudice, introducendo una presunzione legale di motivo economico. Inoltre questo artificio consentirebbe all'imprenditore di aggirare la procedura prevista dalla legge in caso di licenziamento collettivo derivante da motivi economici, visto che il

³ Si veda il [comunicato del 20 marzo 2013](#).

licenziamento viene qualificato come “economico” a prescindere dal numero dei dipendenti coinvolti.

3. Il nuovo accordo di solidarietà

L'articolo 17 del *projet del loi*, introduce l'*Accords de maintien de l'emploi*, trasponendo nel testo di legge l'articolo 18 dell'ANI.

Nei casi di gravi difficoltà economiche derivanti da situazioni congiunturali di crisi, si prevede che possa essere stipulato, a livello aziendale, con le rappresentanze sindacali⁴, un accordo attraverso il quale l'imprenditore si impegna a garantire il mantenimento del posto di lavoro ed i lavoratori acconsentono a modificazioni della durata dell'orario di lavoro, delle modalità di organizzazione dello stesso ed addirittura della retribuzione. In merito a quest'ultimo aspetto, si segnala come l'applicazione di tale accordo non possa portare a diminuzioni della retribuzione quando questa, al momento della stipula, sia già inferiore ad una determinata soglia minima, richiamata direttamente dalla legge.

La durata di questo accordo non può eccedere i due anni, durante i quali l'imprenditore non può procedere alla risoluzione del rapporto fondata su motivi economici nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Si prevede, inoltre, che eventuali situazioni di miglioramento delle condizioni economiche dell'impresa possano portare alla sospensione dell'accordo stesso.

L'accordo dovrà indicare le modalità secondo cui i lavoratori potranno accettare o rifiutare le misure poste in atto e le conseguenze del rifiuto saranno del tutto simili a quelle viste nel paragrafo precedente. Anche in questo caso infatti il licenziamento potrà essere intimato secondo le formalità proprie del licenziamento individuale derivante da motivazioni di carattere economico, il quale deve essere accompagnato da misure di assistenza previste nell'accordo stesso⁵.

⁴ Si prevede espressamente che le organizzazioni sindacali possano essere assistite, nella stipula dell'accordo, da un esperto contabile.

⁵ In questa fattispecie l'Accordo Interprofessionale dell'11 gennaio 2013 già prevedeva che il licenziamento successivo al rifiuto fosse da qualificarsi come licenziamento economico, la cui causa reale era attestata dall'esistenza dell'accordo stesso.

Gli articoli in commento introducono alcuni obblighi di informazione connessi alla stipula dell'accordo in quanto gli organi di amministrazione e sorveglianza dell'impresa dovranno essere informati del contenuto dell'accordo durante la prima riunione successiva alla conclusione dello stesso. L'accordo dovrà prevedere altresì le modalità di informazione da attuare nei confronti dei dipendenti coinvolti.

In considerazione della particolare rilevanza dei temi che possono essere trattati nell'accordo di solidarietà, e della natura dei diritti coinvolti, la legge disciplina in modo piuttosto particolareggiato le modalità attraverso cui addivenire alla stipula.

Tale accordo infatti, per avere validità, deve essere stipulato con una o più organizzazioni sindacali rappresentative a livello aziendali, tali da avere ottenuto almeno il 50% dei voti espressi al primo turno delle ultime elezioni⁶ per i componenti del comitato aziendale, della delegazione unica del personale o, in difetto, dei delegati, qualunque sia il numero dei votanti.

Nel caso in cui l'impresa non abbia delegati sindacali, l'accordo può essere concluso da rappresentanti del personale eletti che siano stati espressamente incaricati da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'ambito del settore merceologico in cui opera l'impresa. In mancanza di rappresentanti eletti, le organizzazioni sindacali più rappresentative potranno incaricare uno o più dipendenti o ancora, l'accordo potrà essere concluso con una o più organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale.

Nel caso in cui l'accordo venga concluso ad opera di un rappresentante eletto o di un dipendente a ciò espressamente incaricato, questo necessiterà dell'approvazione della collettività dei dipendenti dell'impresa, a maggioranza, nel rispetto delle condizioni previste dall'accordo stesso e dei principi generali in materia di diritti elettorali⁷.

⁶ Questa previsione deroga all'art. 2232-12 del *code du travail*, che prevede che la validità di un accordo sia subordinata alla stipula con organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto almeno il 30% delle preferenze alle ultime elezioni.

⁷ A questo proposito, si segnala che la legge prevede garanzie per i rappresentanti eletti o per i dipendenti che non siano delegati sindacali e che abbiano sottoscritto l'accordo (essi infatti hanno diritto a permessi necessari per l'adempimento delle loro funzioni e godono della garanzia contro il licenziamento).

Infine, si evidenzia come l'accordo possa essere sospeso dalla decisione del presidente di un *tribunal de grande instance* a domanda di una delle parti firmatarie, nel caso in cui il giudice rilevi che gli impegni sottoscritti non siano rispettati dalle parti⁸ o che la situazione economica dell'impresa si sia evoluta in maniera sensibile. Quando il giudice decide sulla sospensione fissa un termine e le parti hanno il diritto di portare alla sua attenzione elementi che possano far propendere per una modifica della decisione assunta. Il giudice può, successivamente, autorizzare la prosecuzione dell'accordo o sospenderlo definitivamente. Nel caso di licenziamento consecutivo alla sospensione dell'accordo decisa dal giudice, il calcolo delle indennità di preavviso o dovuta in seguito al licenziamento viene effettuato sulla base della retribuzione del dipendente al momento della cessazione del contratto o, se superiore, al momento antecedente alla sottoscrizione dell'accordo.

Anche sull'accordo di solidarietà le critiche del sindacato della magistratura sono state di rilievo e sostanzialmente toccano i medesimi aspetti citati nel paragrafo che precede. Viene espressa in particolare la preoccupazione che – legando la possibilità di stipulare l'accordo alla nozione, invero abbastanza generica, di “difficoltà economiche congiunturali” – gli imprenditori vedranno un ampliamento delle ipotesi in cui sarà possibile procedere a licenziamenti senza rischiare il controllo e la sanzione del giudice.

4. Conclusioni

Le novità introdotte dagli articoli presi in esame in questo capitolo evidenziano la lungimiranza del legislatore francese, che ha preso atto della necessità di sostenere le imprese nella gestione delle difficoltà derivanti dall'attuale contesto di crisi. Vengono infatti offerti strumenti cui l'azienda, previo accordo con il sindacato, può fare ricorso per reagire ai mutamenti del contesto economico ed alle evoluzioni

⁸ Si ricorda che, in ogni caso, per espressa previsione di legge, l'accordo dovrà contenere una clausola che preveda una penale a carico dell'imprenditore che non rispetti gli impegni assunti, la quale comporterà obblighi di risarcimento dei danni arrecati.

nell'organizzazione del lavoro derivanti dall'introduzione delle nuove tecnologie⁹.

Questo strumentario viene però predisposto, a giudizio di chi scrive, senza dimenticare le garanzie che devono essere offerte al lavoratore. Viene infatti conferita la giusta importanza a molte delle esigenze che il lavoratore in queste fasi di difficoltà avverte (si pensi all'importanza di garantire il rispetto dei bisogni legati alle esigenze familiari del lavoratore, o a ristorare il lavoratore dei disagi economici che possa subire in conseguenza delle determinazioni aziendali relative alla mobilità geografica).

Il legislatore con queste disposizioni accoglie le istanze di flessibilità delle imprese, nell'ottica però della difesa dei posti di lavoro (non si deve dimenticare che questi accordi ed i sacrifici che comportano si pongono come un'alternativa alla perdita del posto di lavoro, in un momento di particolare crisi, come quello attuale). Evidente è, infine, il rilievo conferito ai piani di sviluppo del personale, agli interventi in materia di formazione e di certificazione delle competenze, il che cela anche la volontà di superare le crisi di natura congiunturale puntando sulla valorizzazione del capitale umano.

Certo le critiche al progetto di legge in generale, ed in particolare a queste disposizioni, sono molte e provengono oltre che dal sindacato della magistratura, di cui già si è detto, dall'ala sinistra della maggioranza parlamentare. La diffidenza nei confronti di queste disposizioni è chiaramente giustificata, vista la delicatezza dei temi che si stanno toccando. Gli accordi che l'azienda sottoscriverà con il sindacato porteranno infatti a modifiche dirette dei contenuti del contratto individuale con riferimento a mansioni, orario e luogo di lavoro, retribuzione.

⁹ Si segnala che le disposizioni in commento sono state accolte con favore dal mondo imprenditoriale francese. Il 56% dei direttori HR approva il contenuto delle norme sull'accordo di solidarietà, mentre il 52% approva le disposizioni sull'accordo per la disciplina della mobilità interna. Le ragioni di tale favore riposano sul fatto che tali accordi permetteranno di evitare l'obbligo di predisporre il *Plan de Sauvegarde de l'Emploi*, previsto dal *code du travail* in caso di licenziamenti collettivi per motivi economici. Si veda in merito [Baromètre Défis RH 2013](#) – ANDRH Inergie pour Entreprise & Carrières.

Si segnala, da ultimo un interessante dossier presentato dall'*Observatoire du stress (et des mobilités forcées) dans les Entreprises*¹⁰, in cui si prevede che l'introduzione delle modifiche esaminate porti a gravi conseguenze ai danni dei lavoratori, legate a difficoltà di conciliare le esigenze della vita privata e la vita professionale, resa più complicata dai nuovi poteri attribuiti all'imprenditore. Il dossier dipinge un quadro a tinte fosche in cui non saranno solo i dipendenti ad uscirne fragili, ma anche coloro che ad oggi sono alla ricerca di un'occupazione, in quanto saranno costretti ad adeguarsi a queste nuove regole.

Si ritiene che sia difficile prevedere quali possano essere gli effetti del nuovo impianto normativo, che a ben vedere potrebbe ragionevolmente contribuire alla salvaguardia di molti posti di lavoro messi in pericolo dagli effetti della crisi.

In realtà, le conseguenze e le modalità di attuazione di queste disposizioni dipenderanno molto dalla forza e dalle competenze delle rappresentanze sindacali e dagli equilibri che esse sapranno perseguire in fase di contrattazione con l'azienda.

¹⁰ Observatoire du stress (et des mobilités forcées) dans les Entreprises, [*Les RPS dans le projet de loi sur l'emploi. Analyse et propositions.*](#)

I nuovi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

di Sara Autieri

1. Premessa

Tra gli obiettivi del legislatore francese volti a promuovere, nell'attuale situazione di crisi, politiche attive per l'occupazione rientra anche il rilancio del dialogo sociale ed economico e la previsione di nuovi diritti collettivi a favore dei lavoratori.

Le stesse organizzazioni datoriali (MEDEF) affermano, come mai forse dal dopoguerra, che la qualità dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori possono rappresentare una chiave positiva per migliorare la performance lavorativa ed il senso di appartenenza all'azienda.

Questi orientamenti, emersi in sede di Accordo nazionale interprofessionale (ANI), sono stati successivamente recepiti dal progetto di legge *sécurisation de l'emploi*¹.

L'articolo 8 prevede significative modifiche alle procedure di informazione e consultazione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori (*Institutions représentatives du personnel* – IRP), in particolare: vengono introdotte due consultazioni obbligatorie annuali; le

* Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo.

¹ Si fa riferimento al testo approvato dal Senato il 14 maggio, in Appendice.

informazioni relative agli investimenti economici e sociali dell'azienda dovranno confluire in un'unica banca dati accessibile a tutti; potrà essere creata un'istanza temporanea di coordinamento tra i comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro (CHSCT) dei differenti stabilimenti di un'impresa se questi sono coinvolti in un medesimo progetto di riorganizzazione produttiva.

L'articolo 9 chiude la sezione dedicata ai nuovi diritti collettivi rendendo obbligatoria la presenza, con diritto di voto, dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione o sorveglianza delle grandi aziende.

2. L'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori

Il miglioramento delle procedure di informazione e consultazione passa attraverso ambiziose modifiche ed integrazioni di diversi articoli del *code du travail*².

Il primo provvedimento riguarda l'obbligo – per il datore di lavoro – di istituire un database, regolarmente aggiornato, accessibile ai membri del comitato aziendale (*comités d'entreprise* – CE), centrale e ai delegati sindacali, nel quale verranno inserite tutte le informazioni di natura economica e sociale dell'azienda (formazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali, retribuzione, etc.) relative all'anno in corso, ai due precedenti e, in prospettiva, ai tre anni futuri.

La banca dati non è solo un semplice strumento di razionalizzazione dei documenti, ma rappresenta un progresso significativo per il sistema di rappresentanza dei lavoratori in quanto, nell'ottica di una migliore, approfondita e costante conoscenza delle strategie aziendali da parte degli organismi di rappresentanza crea – di fatto – nuovi strumenti e condizioni per l'esercizio del diritto di consultazione dei comitati.

Secondo alcuni commentatori³, però, tale previsione comporterebbe, da una parte, la contrazione degli attuali diritti dei lavoratori e dall'altra la

² Gli articoli del codice del lavoro francese interessati sono: art. L2323-3, L2323-4, da L2323-7-1 a L2323-7-3 (nuovo), L2325-35, L2325-42-1 (nuovo), da L2323-26-1 a L2323-26-3 (nuovo), L2313-7-1 (nuovo) e da L4616-1 a L4616-5 (nuovo).

³ Si fa riferimento alle sigle sindacali non firmatarie dell'Accordo.

possibilità per i datori di lavoro di svincolarsi dall'obbligo giuridico di fornire informazioni periodiche.

Il sindacato *Force Ouvrière* (FO-CGT)⁴ denuncia, ad esempio, in un suo documento di *Analyse*⁵ dell'Accordo Nazionale Interprofessionale, la concreta possibilità di perdere la garanzia delle riunioni periodiche con i vertici aziendali. Questi ultimi potrebbero sentirsi dispensati dal presentare rapporti informativi e dal produrli in sede di riunione con i *comités d'entreprise*, limitandosi ad indirizzarli alla consultazione delle nuove banche dati. Il tutto a scapito del dialogo sociale aziendale.

Posizione non condivisa da altri soggetti sociali (così ad esempio la confederazione CFDT), i quali sostengono che le finalità e il funzionamento dei database sono volti a migliorare qualitativamente le informazioni messe a disposizione degli organismi di rappresentanza e che la previsione di tali obblighi in capo al datore sono comunque previsti e confermati dalla legge.

Ulteriore novità in materia di diritti collettivi è la previsione di due consultazioni annuali obbligatorie dei *comités d'entreprise* (da parte del datore) sia in merito agli orientamenti strategici aziendali, che in relazione all'utilizzo delle somme ricevute a titolo di credito d'imposta per la competitività e l'occupazione aziendale.

Nel primo caso l'intento è quello di promuovere -al di là degli incontri già previsti sulle strategie d'impresa e sul bilancio sociale- una maggiore partecipazione alle analisi delle prospettive economiche della società.

L'avvio di un dialogo con i vertici aziendali su questa materia e la possibilità di presentare pareri con eventuali posizioni alternative dei comitati, consentirebbe di tenere maggiormente conto delle opinioni e degli interessi dei lavoratori, senza ovviamente limitare i poteri degli organi della società.

Anche in relazione all'utilizzo che l'azienda può fare delle somme ricevute a titolo di credito d'imposta per incentivare la competitività, gli organismi di rappresentanza diventano, con le previsioni dell'articolo 8, interlocutori diretti dell'agenzia responsabile dell'amministrazione e dell'organo di vigilanza. Questa consultazione introdotta dalla legge, ma non prevista nell'ANI, si giustifica in quanto il credito di imposta

⁴ Sindacato non firmatario dell'Accordo dell'11 gennaio 2013.

⁵ Confédération Force Ouvrier, [*Analyse de l'ANI 11 janvier 2013*](#), Force Ouvrier Hebdomadaire n. 30620, 30 gennaio 2013.

rappresenta un importante sforzo da parte dello Stato a favore delle imprese, inteso come strumento nuovo e specificamente mirato ad incentivarne la competitività e l'occupazione. Infatti, il miglioramento di queste ultime rientra tra obiettivi di tutti gli attori sociali e soprattutto aziendali, e se è stato lo stesso governo a non porre condizioni sulla concessione del credito, è legittimo che per tutte le decisioni varate in merito al suo utilizzo possano essere coinvolti anche i lavoratori a mezzo dei loro rappresentanti.

3. L'istanza di coordinamento provvisorio dei comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro

Il titolo primo del sesto libro del *code du travail* è completato dall'inserimento di un capitolo sull'istanza di coordinamento dei comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro (*Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* – CHSCT).

I CHSCT sono rappresentanze interne all'impresa la cui istituzione è obbligatoria per le aziende con più di 50 dipendenti.

La loro missione è quella di contribuire alla protezione della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori dell'impresa analizzando i rischi professionali, proponendo azioni per migliorare le condizioni di lavoro e vigilando sul rispetto delle norme legislative e regolamentari. Ne è prevista la costituzione in ogni stabilimento o centro di attività di un'impresa e, per migliorare ed ottimizzare le procedure di informazione e consultazione con la dirigenza, il legislatore ha introdotto la possibilità di creare un'unica istanza per il loro coordinamento in caso di coinvolgimento in un medesimo progetto di riorganizzazione produttiva. Questo organismo, che ha carattere temporaneo, ha il compito di nominare un esperto che elabori un parere in merito all'impatto che la riorganizzazione può avere sui lavoratori.

L'esperto individuato dall'istanza supera la necessità di nominare, secondo le consuetudini attuali, tanti periti dai singoli CHSCT quanti sono gli stabilimenti coinvolti dalla riorganizzazione.

Questa novità procedurale ha suscitato le preoccupazioni delle associazioni degli esperti e consulenti della prevenzione le quali hanno

prodotto un parere pubblico⁶ sulle possibili conseguenze negative derivanti dall'attuazione dell'articolo 8.

Affidando, a loro giudizio, al datore di lavoro l'organizzazione di una istanza di coordinamento il rischio paventato è quello di svuotare, *in primis*, il ruolo dei *comités d'entreprise*, e di compromettere le funzioni di prevenzione dai rischi dei CHSCT, il cui parere viene sostituito - di fatto - con quello dell'istanza influenzata da un esperto unico.

La questione, sempre a loro giudizio, non è ignorare l'esigenza di coordinamento tra i diversi CHSCT avanzata in sede negoziale, ma rendere coerenti gli obiettivi della legge con quelli della prevenzione senza rinunciare alle funzioni ed alle prerogative dei *comités d'entreprise* e CHSCT, rafforzando, nel coordinamento, la funzione di sostegno dell'*expertise* a disposizione dei singoli comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro.

In realtà, la previsione dell'istanza potrebbe risolvere la complessità delle procedure di consultazione dei comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro di tutte quelle imprese con un numero elevato di unità produttive. Inoltre, il costo sostenuto per le singole perizie è ingente se si considera che, spesso, portano a delle conclusioni identiche.

Unificare il processo non rappresenterebbe una scelta illogica a patto di garantire il mantenimento delle attuali competenze dei CHSCT locali al fine di raccogliere il loro parere e valutare l'impatto del progetto imprenditoriale in ogni specifica unità produttiva.

4. La rappresentanza dei lavoratori nei Consigli di Amministrazione o di Sorveglianza

L'articolo 9 del progetto di legge fa proprio quanto definito nell'articolo 13 dell'Accordo Nazionale Interprofessionale e cioè il rafforzamento della presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli d'amministrazione o nei comitati di sorveglianza.

La legislazione francese prevede già la possibilità di assicurare la rappresentanza dei dipendenti nei vertici delle *sociétés anonyme* e

⁶ [La transposition de l'ANI du 11 janvier 2013 entérinerait un grave recul du droit des salariés et des prérogatives de leur CHSCT.](#)

société en commandite par actions con oltre 5000 dipendenti nel territorio francese o 10.000 su scala mondiale.

La vera novità è l'attribuzione del potere di voto, in quanto i rappresentanti avevano, fino ad oggi, solo funzioni consultive.

Il loro numero è uguale a due in caso di aziende con più di 12 amministratori e pari a uno negli altri casi. Dovranno rispettare lo stesso statuto già previsto per gli altri amministratori e la loro funzione sarà incompatibile con quella di membro dei *comités d'entreprise*, dei *comité d'entreprise européen*, dei CHSCT, dei delegati sindacali o del personale. Se per i firmatari dell'ANI queste previsioni rappresentano una conquista in materia di diritti collettivi, per altri sono motivo di preoccupazione.

Secondo alcuni commentatori⁷, infatti, la previsione delle incompatibilità produrrebbe sia un rischio d'integrazione e subordinazione dei rappresentanti sindacali alla direzione dell'impresa, sia un forte distacco tra i dirigenti sindacali e i dipendenti. Inoltre, se la presenza dei lavoratori in seno ai consigli di amministrazione potrebbe rivelarsi utile in tema di diritti di informazione, nulla cambierebbe in relazione alla gestione aziendale trattandosi di una rappresentanza, benché con diritto di voto, minoritaria (da 1 a 2 rappresentanti). Conclusione cui si potrebbe giungere se si considerasse isolatamente la previsione dell'articolo 9 che, invece, si iscrive in una riflessione più ampia riguardante il miglioramento delle *governance* delle grandi imprese, oggetto di un ampio consenso.

Nel rapporto del 2012 di Louis Gallois su *le pacte de compétitivité de l'industrie française*⁸ era già emersa la necessità di trovare un bilanciamento dei poteri ai vertici aziendali. Egli sottolineava la necessità di una iniezione di fiducia e riteneva, per tal ragione, che fosse

⁷ AA.VV., *Plus de flexibilité pour le patronat et plus de sécurité pour le patronat*. http://www.fondation-copernic.org/IMG/pdf/Note_Copernic_ANI_11_janvier_2013.pdf.

⁸ L. Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française, rapport au Premier ministre*, 5 novembre 2012, 2ème proposition, 21. Si tratta del rapporto che Louis Gallois (commissario generale per l'Investimento) ha predisposto per il Primo Ministro e che è stato reso pubblico il 5 novembre del 2012. Nel documento rientrano il trasferimento degli oneri contributivi alla fiscalità generale e una negoziazione tendente a stabilire nuove basi per il dialogo sociale nell'impresa, con la proposta che ai rappresentanti del personale sia attribuita «una presenza deliberativa nei consigli di amministrazione e nei comitati di sorveglianza nelle imprese con più di 5.000 dipendenti».

necessario aspettarsi, nei consigli di amministrazione o sorveglianza delle imprese, una convergenza dei punti di vista solo nel lungo termine.

Per questa ragione veniva “raccomandato”, alle imprese con più di 5000 dipendenti, l’elezione o la designazione di almeno quattro rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione o di sorveglianza, così come già previsto in altri paesi europei.

Orientamento ribadito, successivamente, anche dall’Assemblea nazionale nel *Rapport de la mission d’information sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises*⁹, la quale condivideva le conclusioni del rapporto Gallois, ma con la differente previsione di soli due rappresentanti dei lavoratori ai vertici aziendali.

Il coinvolgimento dei lavoratori durante i processi decisionali è necessario per valutare le implicazioni pratiche delle decisioni degli amministratori e dei membri del consiglio di sorveglianza. Il tutto, anche a favore della competitività aziendale. Inoltre, le preoccupazioni espresse da alcuni sui possibili rischi per la riservatezza delle informazioni aziendali sono infondate: i rappresentanti dei lavoratori saranno, infatti, soggetti agli stessi obblighi di riservatezza degli altri componenti del consiglio.

5. Conclusioni

Gli articoli 8 e 9 del progetto sulla *sécurisation de l’emploi* avranno inevitabili ripercussioni sul dialogo sociale aziendale.

Creazione e distribuzione di ricchezza sono interessi centrali dell’impresa e dipendono da condizioni determinate da scelte strategiche. I loro effetti hanno conseguenze dirette sulla collettività dei lavoratori, condizionano la sopravvivenza dell’impresa e possono oltrepassarne il perimetro giuridico.

Integrare il ruolo, gli interessi e l’avvenire dei dipendenti nelle scelte produttive, nelle sfide economiche e sociali evita di separare la dimensione economica da quella sociale, contribuisce a dare senso al lavoro e serve gli interessi della stessa impresa.

⁹ J-M. Clément, P. Houillon, *Rapport de la mission d’information sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises*, n. 737, quattordicesima legislatura, 20 febbraio 2013.

La qualità delle informazioni condivise, in particolare sulla redistribuzione della ricchezza prodotta, è una condizione indispensabile per un dialogo aziendale produttivo. L'informazione fornita ai rappresentanti dei lavoratori su come si forma e si ridistribuisce il valore creato dall'attività di impresa deve essere chiara, comprensibile e deve permettergli di avere di una visione attualizzata in merito alle operazioni strategiche che possono avere impatto sulle condizioni, sulla remunerazione e sulle garanzie di lavoro.

Il potenziamento dei diritti collettivi di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali aziendali si confermano, nella legge francese, come potenziali strumenti di miglioramento delle performance competitive delle imprese, ma anche di anticipazione dei conflitti.

Consentire agli organismi di rappresentanza dei lavoratori di esprimere un loro parere e voto su eventuali impatti di strategie aziendali, non *ex post*, ma durante il processo di elaborazione delle stesse getta nuove basi per il rinnovamento del dialogo sociale interno, atto ad influenzare anche il rilancio delle possibilità di flessibilità ed occupazione delle aziende.

Obiettivi comuni, misure a confronto: Le riforme del lavoro in Francia e in Italia

di Alessandra Sartore, Giulia Tolve

Il *projet de loi*¹ sulla sicurezza dell'impiego rappresenta, come già sottolineato dalla Commissione Paritaria che aveva chiuso il procedimento di approvazione del progetto il 23 aprile, un momento di particolare importanza per la Francia, sia per lo spazio dato alle parti sociali durante la trattativa, sia per i contenuti, che hanno comportato diverse modifiche al codice del lavoro francese. La legge, che recepisce l'Accordo Interprofessionale dell'11 gennaio scorso conclusosi tra le parti sociali più rappresentative, si propone diversi obiettivi per raggiungere un solido equilibrio tra interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La lotta al precariato e alla disoccupazione domina tra i propositi dalla legge, in linea con le esigenze maturate dalla Francia, e dalla maggior parte dei paesi europei, negli ultimi critici anni durante i quali la crisi globale ha colpito l'economia e il mercato del lavoro. Infatti, non solo il PIL ha subito un decremento con relative conseguenti difficoltà a recuperare una crescita costante, ma anche i tassi di occupazione e di disoccupazione sono decisamente peggiorati. La predominanza di contratti atipici, la cui presenza è raddoppiata negli ultimi vent'anni e la maggior parte dei quali ha una durata temporanea, contribuisce alla

* *Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo.*

¹ Si fa riferimento al testo approvato dal Senato il 14 maggio, in Appendice.

segmentazione del mercato del lavoro e accentua il problema del precariato traducendosi in un aumento del rischio di ritrovarsi in stato di disoccupazione. A ciò si aggiunge la diffusione del tempo parziale cosiddetto “subito”, perché almeno i 2/3 dei lavoratori coinvolti, in particolare donne, giovani e anziani, desidererebbero un impiego a tempo pieno.

Tali questioni si inseriscono nel continuo mutamento dell'assetto economico e del mercato del lavoro internazionale che richiede un costante adattamento delle competenze e delle qualifiche del lavoratore e la necessità di instaurare nuovi diritti individuali e collettivi. Ecco quindi che il progetto, prendendo atto delle nuove circostanze e cogliendo l'urgenza di intervenire in modo attivo sulla situazione francese, getta le basi di un nuovo modello economico caratterizzato dalla ricerca di un equilibrio tra le esigenze di datore di lavoro e lavoratore, che permetta di evitare l'opposizione tra competitività delle aziende e sicurezza del lavoratore e che incida sul precariato e sulla disoccupazione intervenendo sulle misure di flessibilità in entrata, introducendo nuove tutele per l'occupazione e la formazione del lavoratore, modificando la disciplina dei licenziamenti.

Anche l'Italia, come è ben noto, si è ritrovata ad affrontare una dura crisi del mercato del lavoro che ha portato ad un forte aumento della disoccupazione, soprattutto giovanile. Nel giugno del 2012, con la legge n. 92/2012, si è cercato di risollevare le condizioni del nostro paese, attraverso misure volte a favorire la crescita dell'occupazione, sia dal punto di vista qualitativo che da quello quantitativo, a sostenere quella economica e sociale e, infine, al rimettere al centro la stabilità del lavoro come valore in sé, incentivando il ricorso a contratti di lavoro a tempo indeterminato e contrastando l'uso improprio degli strumenti di flessibilità. La riforma rivede al contempo la disciplina del licenziamento e amplia e riordina il sistema degli ammortizzatori sociali.

È chiara quindi la comunanza degli obiettivi delle due riforme, dovuta anche alla spinta comunitaria in tale direzione e ad una contingenza molto simile, ed è questo il motivo per il quale è interessante cercare di compiere una comparazione tra le due leggi, confrontando gli articoli e le misure che si propongono di intervenire nello stesso ambito o che mirano al medesimo obiettivo al fine di cogliere le somiglianze nonché le differenze e riflettere sul motivo delle scelte effettuate dai due ordinamenti e sulla loro effettiva efficacia.

Per fare ciò, si è deciso di raggruppare le disposizioni dei due interventi legislativi in 7 sezioni, a seconda dell'ambito di intervento delle misure previste dagli stessi. Naturalmente, vista la complessità delle riforme, proponiamo in commento solamente le misure in qualche modo comparabili, non considerando quelle che non trovano un equivalente nell'altra esperienza di riforma.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'art. 10 introduce un dispositivo per il miglioramento del diritto di indennità dei lavoratori disoccupati. Tale dispositivo ha l'obiettivo di non penalizzare i disoccupati che, dopo aver trovato un impiego temporaneo, ritornano disoccupati in tempi brevi, permettendo loro di usufruire dei diritti non utilizzati e di sommarli in tutto o in parte ai nuovi diritti acquisiti. L'art. 10 inoltre prevede un prolungamento dei sussidi per coloro che stiano usufruendo di un <i>contrat de sécurisation professionnelle</i> e che siano impegnati in percorsi di formazione certificata o qualificante e per i quali il diritto all'indennità di disoccupazione termini prima della fine del periodo di formazione.	L'art. 2 introduce un nuovo sistema di tutela contro la disoccupazione totale, l'ASpi – assicurazione sociale per l'impiego – in sostituzione dell'indennità di disoccupazione e della indennità di mobilità. Tale indennità avrà una durata (12 mesi per i lavoratori di età inferiore ai 55 anni, 18 per i lavoratori di età pari o maggiore ai 55) e un ammontare (il 75% della retribuzione di riferimento) superiori a quella di disoccupazione. La nuova tutela è prevista a favore di tutti i lavoratori dipendenti, salvo i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto a tempo indeterminato e gli operai agricoli. Possono essere destinatari della misura solo i lavoratori che siano disoccupati involontari. La corresponsione dell'indennità della sola ASpi può essere sospesa "d'ufficio" ove il soggetto assicurato accetti un'offerta di lavoro con un contratto di lavoro subordinato «fino ad un massimo di sei mesi». Una volta terminato il periodo di sospensione – di durata inferiore a sei mesi – l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui è rimasta sospesa. Viene introdotta anche la Mini-ASpi che sostituisce l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti. Ai rapporti di lavoro
---	---

	subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e a decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva di cui all'art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, viene ridotta al 2,6%. La riforma, poi, all'art. 3, comma 1, prevede la cassa integrazione ordinaria e straordinaria in caso di disoccupazione parziale, a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, ampliando il relativo campo di applicazione attraverso fondi bilaterali di solidarietà per i settori non coperti dalla cassa integrazione.
La parola chiave, in entrambe le misure, è "estensione": infatti, anche vertendo su strumenti di diverso tipo, entrambe le riforme effettuano un ampliamento dei soggetti beneficiari delle misure e un'estensione della durata delle stesse. Inoltre è possibile rintracciare una logica comune nell'art. 10 del <i>projet de loi</i> e nella sospensione dell'ASpi in caso di accettazione di un contratto di lavoro, quella della tutela del lavoratore che dopo aver trovato un impiego ritorni disoccupato entro un breve periodo (6 mesi nel caso italiano). In ogni caso, nella riforma francese, l'estensione del sistema di ammortizzatori sociali non avviene a scapito di altre forme di tutela complementari e si accompagna, come vedremo più avanti, ad una rinnovata importanza attribuita alla formazione; in quella italiana, invece, la debolezza del sistema di formazione continua sembra addirittura aggravarsi, con specifico riferimento alla riduzione delle risorse per la formazione dei lavoratori in somministrazione ed alla possibilità di far confluire nel nuovo sistema di ammortizzatori sociali le risorse destinate ai Fondi Interprofessionali per la formazione continua.	

MISURE NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL LAVORATORE

L'art. 5 istituisce un conto individuale per la formazione in previsione di garantire ai lavoratori, a prescindere dallo status occupazionale, la possibilità	L'art. 4, commi 51-61, presenta il quadro generale del sistema di apprendimento permanente, demandando la definizione delle politiche nazionali di
---	--

di accedere a misure di riqualificazione. Inoltre viene creato il <i>conseil en évolution professionnelle</i>, del quale ogni lavoratore potrà beneficiare, e che aiuterà il lavoratore ad orientarsi tra i suoi diritti e le possibilità di crescita e di valorizzazione delle proprie competenze all'interno del proprio percorso professionale. All'art. 6, il progetto di legge prevede la possibilità per il lavoratore che decida di effettuare un'esperienza di lavoro in un'altra azienda, di usufruire di un periodo di mobilità esterna. Previo accordo del datore di lavoro, il lavoratore potrà beneficiare di una sospensione del rapporto di lavoro e poi rientrare nella stessa impresa riprendendo la posizione precedente o comunque una di livello non inferiore. Nel caso in cui la richiesta di un periodo di mobilità venga rifiutata per 2 volte dall'impresa, il lavoratore acquisirà priorità per l'accesso ad un congedo formativo.	apprendimento permanente ad un'Intesa in sede di Conferenza Unificata. Tramite l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti, dovrà essere creata una rete informativa per la documentazione degli apprendimenti formali, informali e non formali. Si prevede che l'Intesa definisca anche indirizzi, criteri e priorità per la promozione di reti territoriali, che si occupino di rilevazione dei fabbisogni formativi, riconoscimento e certificazione dei crediti formativi, orientamento. Il Governo è inoltre chiamato ad attuare, d'intesa con la Conferenza unificata e sentite le parti sociali, decreti legislativi per la definizione di norme generali e livelli minimi di prestazione in materia di individuazione e validazione degli apprendimenti formali e non formali (commi 64-68), in conformità a definiti principi e criteri direttivi. Da tali provvedimenti non devono derivare nuovi oneri per lo Stato, ma le Regioni e le Province autonome possono stabilire la quota dei costi a carico della persona che chiede la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la relativa certificazione delle competenze.
Su questo versante, è opportuno sottolineare come le differenze siano legate ai diversi livelli di sviluppo e consolidamento dei sistemi di formazione continua nei due paesi. Da un lato, infatti, la riforma francese individua strumenti precisi volti a permettere al lavoratore di intraprendere percorsi di formazione e di sviluppo professionale (conto individuale per la formazione, mobilità esterna) implementando un sistema già robusto e fondato sul diritto individuale alla formazione continua. Dall'altro, la riforma italiana non individua misure concrete, ma definisce uno scenario generale di politiche nazionali di apprendimento permanente rimandando a successivi interventi l'individuazione di strumenti e procedure. L'unica previsione al momento attuata, relativa alla validazione degli apprendimenti non formali ed informali ed alla certificazione delle competenze (d.lgs. 13/2013), ripropone l'impronta centralista della riforma e porta il segno dell'insufficiente coinvolgimento delle parti sociali.	

FLESSIBILITÀ INTERNA

L'articolo 14 verte sulla gestione preventiva dell'occupazione e delle competenze (GPEC), prevedendo una nuova consultazione sugli orientamenti strategici, la negoziazione sulla mobilità interna, la politica e il piano di formazione triennale a capo dell'azienda, sulle prospettive di ricorso a diverse forme di contratto di lavoro. Il successivo articolo 15, mira invece ad utilizzare la mobilità interna per creare delle misure collettive che permettano una pronta reazione alle difficoltà congiunturali. Tale mobilità deve essere oggetto di una contrattazione collettiva triennale e non dovrà comportare una diminuzione della remunerazione o dell'inquadramento personale; se un dipendente rifiuta l'applicazione di tale accordo al suo contratto, il suo licenziamento, qualificato come licenziamento economico, dovrà essere accompagnato da un indennizzo previsto dall'accordo.	
LAVORO A TEMPO PARZIALE	
L'art. 12 riforma la regolamentazione del contratto a tempo parziale creando l'obbligo di negoziazione nell'ambito dei settori in cui il contratto risulta utilizzato in maniera strutturale. Viene inoltre introdotto un monte ore minimo settimanale di 24 ore e una remunerazione maggiorata di almeno il 10% per le ore aggiuntive. Sono previsti casi in cui la durata dell'orario settimanale potrà essere anche inferiore a questa soglia (in caso di richiesta scritta e motivata del dipendente che debba far fronte a necessità personali,	Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, la legge 92/2012 è intervenuta sotto un duplice aspetto: • ha attribuito alla contrattazione collettiva il potere di prevedere condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili od elastiche; • ha introdotto la facoltà di revocare il proprio consenso per i lavoratori che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12 bis dello stesso D.Lgs. 61/2000, quelle previste dall'art. 10 della legge n.

o in favore del giovane di età inferiore a 25 anni, o ancora nel caso in cui il dipendente debba conciliare più attività lavorative). La contrattazione collettiva potrà inoltre intervenire per aumentare temporaneamente la durata settimanale dell'orario di lavoro, prevedendo una maggiorazione del 25% per le ore prestate in aggiunta.	300/1970 (ossia coloro che siano affetti da patologie oncologiche e gli studenti), o quelle definite dalle ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi.
Mentre la riforma francese compie grandi passi, intervenendo in materia di mobilità endoaziendale, volti ad agevolare la reazione aziendale alle crisi e ai mutamenti del contesto economico-sociale, la riforma italiana non compie alcun progresso in questo ambito. Entrambi i provvedimenti intervengono sulla regolazione del part-time, ma in direzioni opposte. Nella riforma francese si aumenta la flessibilità dell'istituto, ma ciò avviene nel contesto di una serie di misure negoziate, volte ad aumentare la capacità delle imprese di prevedere i cambiamenti e modificare l'organizzazione del lavoro (GPEC, mobilità interna). Nel caso italiano l'istituto viene irrigidito nel tentativo di contrastarne un utilizzo abusivo, ed esclusivamente nell'ottica di tutelare il lavoratore (si veda anche la tabella successiva sulla mobilità in entrata). In entrambe le riforme viene data, comunque, ampia responsabilità alla contrattazione collettiva nella regolazione del part-time in modo da favorire un equilibrio tra le esigenze di flessibilità delle imprese e quelle di tutela dei lavoratori. Vero è anche che la negoziazione ad ampio raggio sul versante della flessibilità interna prevista nel caso francese, non conduce in tutti i casi ad un equilibrio ottimale tra esigenze delle imprese e dei lavoratori: per quanto riguarda la mobilità interna, ad esempio, se è vero che, in un'ottica di tutela, il lavoratore potrà contare sul mantenimento del suo livello retributivo, è altrettanto vero che in caso di rifiuto dell'applicazione di tale dispositivo potrà essere licenziato per motivi "economici", con diritto a delle misure di riqualificazione e di indennità determinate dal contratto collettivo, ma non avendo accesso ad alcun piano sociale.	

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Il progetto di legge francese non interviene in misura significativa sulle tipologie contrattuali o sui canali di accesso al mercato del lavoro. A riprova si sottolinea che il capitolo III dedicato alla lotta contro la precarietà nell'impiego e nell'accesso all'impiego, in realtà contempla articoli dedicati a	La riforma italiana è intervenuta in modo sostanziale nella revisione delle tipologie contrattuali esistenti. Il contratto di inserimento è stato abrogato e il contratto di lavoro a tempo determinato, il contratto di lavoro part time e intermittente sono stati ritoccati ed irrigiditi su più fronti. Il legislatore
---	---

misure di sostegno di tipo economico.	sottolinea poi l'importanza del contratto di apprendistato come canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro ² .
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	
L'unica tipologia contrattuale menzionata nell'ottica della disciplina della flessibilità in entrata è il contratto a tempo determinato. L'art. 11 stabilisce che il contributo versato dal datore per «l'assicurazione contro la disoccupazione» dal 2013 subisca un importante incremento, equivalente: • al 7%, per quanto riguarda i contratti a termine di durata inferiore a un mese; • al 5,5% per i contratti di durata maggiore compresa tra i 30 giorni e i 3 mesi; • al 4,5 % per i <i>contrats d'usage</i> (ovvero contratti a tempo determinato usati in certi settori specifici dove, in ragione della natura dell'attività svolta, è tipico e frequente l'utilizzo di contratti a termine) inferiori ai 3 mesi, autorizzati in particolare nel settore alberghiero e della ristorazione. Sempre nella stessa prospettiva, le parti sociali hanno deciso di aiutare il ricorso all'assunzione a tempo indeterminato sopprimendo il versamento dei contributi da parte del datore nei primi 4 mesi in caso di assunzione di un giovane di meno di 26 anni, nei primi 3 mesi in caso di imprese con 50 o più dipendenti.	Sul contratto in questione l'intervento della riforma italiana è stato massiccio. In primo luogo, è stata riconfermata la centralità del contratto a tempo indeterminato come forma comune del rapporto di lavoro. Al contempo è stata introdotta la possibilità di stipulare in caso di primo rapporto tra un datore di lavoro ed un lavoratore un contratto a tempo determinato acausale, della durata massima di 12 mesi e non prorogabile. Si è poi previsto un aumento del costo del lavoro per i datori di lavoro che faranno ricorso a questa tipologia contrattuale, i quali dovranno versare un contributo addizionale corrispondente all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Si aggiunge tuttavia il possibile recupero di tale costo, nei limiti di sei mensilità, nel caso di stabilizzazione del lavoratore. Sono esclusi da tale costo aggiuntivo, i contratti a termine per esigenze sostitutive e per attività stagionali. Viene previsto un ampliamento del periodo, successivo alla scadenza del contratto a termine, durante il quale il rapporto può legittimamente proseguire e l'incremento dell'intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l'altro, nel caso di

² Per un primo commento generale sulla riforma si veda M. Tiraboschi, *I paradossi di una riforma sbagliata (e che si farà anche se non piace a nessuno)*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Lavoro: una riforma sbagliata](#), ADAPT University Press, 2012. Il tema è stato successivamente approfondito nel volume di M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012.

	riassunzione a termine del medesimo lavoratore ³ .
Con l'obiettivo di lottare contro la precarietà, la legge francese intende favorire il ricorso al lavoro a tempo indeterminato, disincentivando il ricorso ai contratti a termine e istituendo incentivi all'assunzione dei giovani tramite contratti a tempo indeterminato. In totale sintonia con tale obiettivo e con lo stesso intento di agevolare il ricorso al lavoro a tempo indeterminato, anche la riforma italiana prevede un aumento del costo del lavoro temporaneo. L'aumento del costo del lavoro (dell'1,4% nel caso italiano, e tra lo 0,5 % e 3% a seconda della durata e/o del tipo di contratto nel caso francese) dei contratti a tempo determinato, è una misura che denota lo sfavore del legislatore nei confronti di questa tipologia contrattuale. legislatore che dimentica, peraltro quanto essa possa essere funzionale alle reali esigenze di flessibilità delle imprese. Buono, anche se timido, è invece l'incentivo francese per l'assunzione dei giovani a tempo indeterminato di età inferiore ai 26 anni.	

FLESSIBILITÀ IN USCITA

LICENZIAMENTI COLLETTIVI	
L'art 18 del <i>projet de loi</i> effettua una revisione profonda delle procedure di licenziamento collettivo. L'articolo prevede che il piano di riduzione del personale possa essere preceduto da un accordo collettivo oppure, in difetto di accordo, da un documento unilateralmente predisposto dal datore di lavoro. Nel caso di imprese con più di 50 dipendenti, se il licenziamento riguardi almeno 10 persone, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento solo nel rispetto delle nuove formalità introdotte dall'articolo (a seguito della validazione dell'accordo sindacale o della	Sono i commi 44-46 dell'art. 1 a modificare la disciplina dei licenziamenti collettivi. Ora la comunicazione al Centro Regionale del Lavoro ed alle associazioni di categoria contenente l'elenco dei lavoratori licenziati deve essere effettuata entro sette giorni dall'intimazione dei recessi e non più contestualmente. Si prevede la possibilità di sanare i vizi formali della comunicazione iniziale effettuata dal datore di lavoro attraverso la sottoscrizione di un accordo sindacale. Si provvede inoltre alla ristrutturazione del regime sanzionatorio in caso di vizi del licenziamento collettivo. Per quanto

³ Per un approfondimento: D. Costa, M. Tiraboschi, *La revisione del contratto a termine tra nuove rigidità e flessibilità incontrollate*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Lavoro, una riforma sbagliata](#), cit.

omologazione del piano predisposto dal datore di lavoro da parte del consiglio di amministrazione). Di conseguenza l'articolo disciplina le formalità procedurali per la sottoscrizione dell'accordo collettivo. Vengono disciplinate, inoltre, le misure di riqualificazione che possono essere poste in atto dal datore di lavoro in occasione del piano di ristrutturazione descritto. L'articolo interviene anche con riferimento ai criteri per la scelta dei lavoratori da licenziare stabiliti dall'art. 1233 -5 del <i>code du travail</i> (tra i quali ricordiamo i carichi di famiglia, l'anzianità di servizio, la prevedibile difficoltà del lavoratore a reperire una nuova occupazione e la professionalità). A seguito delle modifiche introdotte, il datore di lavoro può privilegiare uno di questi criteri, sempre tenendo conto degli altri, nel complesso.	riguarda il licenziamento collettivo viziato per difetto della forma scritta, la disciplina non subisce differenze. Nel caso di licenziamento collettivo viziato per difetto procedurale, a seguito delle modifiche operate dalla riforma all'art. 18 l. n. 300/70, la sanzione irrogabile dal Giudice, all'esito del procedimento giudiziale, non sarà più la reintegra. Il datore di lavoro sarà tenuto a versare un'indennità risarcitoria onnicomprensiva (il cui importo potrà variare tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità). In caso di un licenziamento collettivo viziato per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, la sanzione potrà essere la reintegra del prestatore, con il versamento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità, e contributi previdenziali e assistenziali, per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi legali in misura pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato e quella accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione.
LICENZIAMENTI INDIVIDUALI	
In materia di licenziamenti individuali è bene ricordare innanzitutto come la legge faccia conseguire, al rifiuto del lavoratore di adempiere le disposizioni contenute negli accordi sindacali relativi alla mobilità interna o negli accordi "di solidarietà", la possibilità per il datore di lavoro di procedere ad un licenziamento individuale del lavoratore, basato su motivi economici. L'art. 21 del <i>projet de loi</i> poi, introduce, la possibilità, per le parti, di proporre i termini di un accordo nell'ambito della procedura conciliativa preventiva. Tale accordo prevede essenzialmente il versamento di un'indennità a favore del	All'art. 1, commi 37-43 sui licenziamenti individuali, viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di specificare i motivi che hanno determinato il licenziamento, immediatamente, nella comunicazione di intimazione dello stesso. Quanto ai licenziamenti per motivi economici (o meglio, per giustificato motivo oggettivo) l'art. 1, comma 40, della riforma introduce l'obbligo di esperire una conciliazione preventiva innanzi alla DTL territorialmente competente, prima di procedere al licenziamento. In caso d'inefficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico per violazione del requisito di

lavoratore contro la rinuncia del medesimo a qualsiasi rivendicazione.	motivazione obbligatoria ovvero dell'inosservanza della procedura di conciliazione obbligatoria il datore (con più di 15 dipendenti, 5 se agricolo) dovrà proferire un'indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità (in base alla gravità della violazione) senza operare la reintegrazione del lavoratore in azienda. Viene comunque modificato tutto l'apparato sanzionatorio delineato dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, nel tentativo di restringere le ipotesi cui la pronuncia giudiziale di illegittimità del licenziamento dia luogo alla sanzione della reintegra⁴.
CONTENZIOSO	
Si riduce a 24 mesi la prescrizione delle azioni connesse all'esecuzione o alla cessazione del contratto di lavoro (a partire dal momento in cui chi esercita l'azione è venuto o avrebbe dovuto venire a conoscenza dei fatti che gli permettono di esercitare tale diritto). Tale nuova prescrizione ridotta non si applica a determinate controversie, tra cui quelle per il risarcimento dei danni materiali (e fisici) che abbiano avuto origine a causa dell'esecuzione del contratto.	Viene ridotto il termine per l'impugnazione giudiziale del licenziamento. Il provvedimento deve essere impugnato infatti in via stragiudiziale entro 60 giorni dall'intimazione ed innanzi al giudice entro i successivi 180 giorni (prima il termine era di 270 giorni). Viene modificato sostanzialmente il rito del lavoro, con l'introduzione di un nuovo rito sommario per le controversie aventi ad oggetto il licenziamento, caratterizzato da tempi molto brevi⁵.
Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi, il legislatore francese ha inteso rafforzare il ruolo e l'importanza della contrattazione collettiva nell'ambito delle procedure di ristrutturazione. La riforma italiana si muove nella stessa ottica, almeno in parte, se pensiamo che viene prevista la possibilità di sanare con un accordo aziendale i vizi della comunicazione di avvio delle procedure.	

⁴ Per un approfondimento si veda P. Rausei, M. Tuttobene, *Il nuovo quadro regolatorio tra incertezze e maggior potere ad libitum dei giudici*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Lavoro, una riforma sbagliata](#), cit.

⁵ Si veda, P. Rausei, M. Tuttobene, *Tre gradi (più uno) in corsia preferenziale nel nuovo processo per i licenziamenti*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Lavoro, una riforma sbagliata](#), cit.

Quanto ai licenziamenti individuali, mentre in Italia l'intervento è stato (almeno nelle intenzioni) massiccio, perché ha inteso ristrutturare l'impianto predisposto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, in Francia notiamo che si è intervenuti pressoché esclusivamente con riferimento ai licenziamenti economici.

In particolare le intenzioni delle due riforme forse erano, in principio, le medesime, in quanto si intravede il tentativo di rendere più agevole il licenziamento dei dipendenti in determinate ipotesi. Mentre in Italia si agisce sull'impianto sanzionatorio, per quanto riguarda la Francia, si pensi soprattutto alla qualificazione del licenziamento del lavoratore successivo al rifiuto opposto dallo stesso in seguito all'accordo sulla mobilità o all'accordo "di solidarietà". Gli oppositori di queste norme hanno, infatti, sostenuto che la ratio fosse di poter procedere più agevolmente con i licenziamenti, evitando il controllo del giudice sulla legittimità dei presupposti.

Nell'ordinamento francese si sostiene la conciliazione tra le parti, inserendo la possibilità di una "proposta" di accordo. Nella riforma italiana è stata invece introdotta la conciliazione preventiva in caso di licenziamento per g.m.o, ma, ad oggi, non è ancora possibile rilevare se la norma abbia avuto altri effetti oltre a quello di rendere più complessa la procedura di licenziamento. In entrambi gli ordinamenti c'è poi il tentativo di intervenire sui tempi della giustizia e i termini per le impugnazioni, rendendoli più brevi.

MISURE PER LA CRESCITA ED IL MANTENIMENTO DELL'OCCUPAZIONE

L'art. 16, in relazione al regime di disoccupazione parziale dispone che le imprese che si ritrovino in attività parziale, beneficeranno di aiuti finanziari predisposti sia dallo stato che dall'Unédic.	All'art. 4, commi 1-10, la legge 92/2012 prevede che in casi di eccedenza di personale siano ammessi accordi tra il datore e le organizzazioni sindacali più rappresentative per sostenere l'esodo dei lavoratori più anziani attraverso un beneficio il cui importo corrisponde al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, concesso ai lavoratori in aziende con più di 15 dipendenti che maturino i requisiti pensionistici entro 4 anni dalla cessazione del rapporto.
L'art. 17 introduce gli <i>accords de maintien dans l'emploi</i>, aventi lo scopo di permettere alle parti sociali, nelle aziende che si ritrovino in gravi difficoltà economiche, di evitare i licenziamenti attraverso un'agevolata gestione della relazione orario di lavoro-salario-impiego da parte del datore, che comunque dovrà attenersi a determinate limitazioni indicate dal progetto di legge.	Sempre l'art. 4 prevede inoltre incentivi all'assunzione a tempo determinato e in somministrazione di lavoratori disoccupati da oltre 12 mesi con età superiore a 50 anni, consistente in una riduzione del 50% dei contributi a carico
L'art. 19 prevede che nei casi in cui una	

procedura di licenziamento collettivo abbia come conseguenza la chiusura di un sito produttivo, l'impresa debba cercare un acquirente, informando il consiglio d'amministrazione dell'apertura delle procedure di informazione e consultazione.	del datore di lavoro. Al comma 11 dello stesso articolo si prevedono ulteriori incentivi per le assunzioni di donne effettuate dal 1° gennaio, corrispondenti ad una riduzione del 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro per una durata di 12 mesi. Tale beneficio, che si applica alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, in somministrazione e a tempo indeterminato, è concesso a: - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; - donne di qualsiasi età in assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Se il contratto di assunzione a termine viene trasformato in contratto a tempo indeterminato o magari lo stesso sia dal principio a tempo indeterminato, il beneficio avrà una durata di 18 mesi. Il comma 27 dell'art. 4, per agevolare l'inserimento del lavoratore disabile nel mercato del lavoro, prevede l'ampliamento del numero dei lavoratori inclusi nella base per il calcolo della quota di riserva.
Mentre la riforma francese prevede una copertura finanziaria statale in caso di "<i>chomage partiale</i>" ed introduce disposizioni volte ad arginare il più possibile le perdite di occupazione, l'Italia agisce più sugli incentivi per l'inserimento dei lavoratori con difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro. È possibile intravedere come nel caso francese si intervenga con più decisione sulla tutela del lavoratore in caso di crisi aziendale, consentendo alle imprese di concludere gli <i>accords de maintien dans l'emploi</i> o sottoponendo l'azienda all'obbligo di trovare un acquirente nel momento in cui si prospetti di chiudere la aziende, per salvaguardare i posti di lavoro. In Italia, invece, da un lato si cerca di mettere i lavoratori al riparo dalle conseguenze delle crisi aziendali aiutando le imprese a sostenere l'esodo dei lavoratori più anziani;	

dall'altro, si tenta di incrementare l'occupabilità dei lavoratori. Mentre si agevola l'inserimento dei disabili, attraverso l'ampliamento della quota di riserva, non si fa abbastanza per i lavoratori svantaggiati, con riferimento ai quali si prevedono solo incentivi di natura economica⁶.

⁶ Ricordiamo che la riforma italiana ha abrogato il contratto di inserimento, tipologia contrattuali ad essi specificamente dedicata. Si veda, in proposito I. Oddo, G. Tolve, *Abrogazione del contratto di inserimento e tutele per i lavoratori svantaggiati: gli sgravi contributivi non bastano*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [*Lavoro, una riforma sbagliata*](#), cit.

**«Je veux redonner espoir
aux nouvelles générations»**
Il nuovo contratto di generazione francese**

di Giulia Alessandri

1. Il contratto di generazione – Tappe legislative

Nel programma elettorale per le elezioni presidenziali dello scorso anno, François Hollande presenta le sue riforme per il Paese. «*Le changement c'est maintenant. – Mes 60 engagements pour la France*» (Il cambiamento è adesso – I miei 60 impegni nei confronti della Francia): nella sezione intitolata *Voglio ridare la speranza alle nuove generazioni*, l'attuale Presidente francese spiegava come intendeva lottare contro la disoccupazione che colpisce maggiormente quelle che vengono definite le fasce deboli del mercato del lavoro, ossia i giovani e i *seniors*. Tra le varie misure, con le quali si riproponeva di portare avanti questo impegno, vi era quella di dare vita al contratto di generazione. Questo contratto, spiegava Hollande, avrebbe permesso ai giovani di essere assunti a tempo indeterminato all'interno delle aziende, e ai *seniors* di mantenere il posto di lavoro fino all'età della pensione, garantendo,

* ADAPT Professional Fellow.

** «Voglio ridare fiducia alle nuove generazioni», Programma elettorale 2012 di François Hollande.

attraverso una “staffetta dei saperi”, di preservare la produttività all’interno dell’azienda¹.

Il 3 Luglio 2012, François Hollande viene eletto nuovo Presidente della Francia. Il 9 e 10 Luglio, in occasione della *Grande Conférence Sociale*, Hollande, nel riconfermare le azioni di politica per il Paese, esprime la sua volontà di valorizzare il ruolo delle parti sociali, rendendo efficaci le disposizioni della legge Larcher del 2007², che prevede l’obbligo di una *concertation préalable* su tutte le nuove misure che il Governo possa predisporre, e che abbiano ad oggetto tematiche quali le relazioni individuali e collettive di lavoro, l’occupazione e la formazione professionale.

Sotto l’impulso di Hollande, le parti sociali rispondono unanimi e conformi rispetto al fatto di attivare una negoziazione di carattere nazionale e interprofessionale, sul contratto di generazione. Così, secondo le indicazioni di legge³, il 4 settembre 2012, Michel Sapin, nuovo Ministro del Lavoro, presenta un documento di orientamento per la realizzazione di questo accordo⁴, indicando su quali punti dovranno

¹ Programma elettorale di François Hollande, Elezioni presidenziali 22 aprile 2012, *Il cambiamento è adesso – I miei 60 impegni nei confronti della Francia*, n. 33, «Proporrei un contratto di generazione per permettere l’assunzione dei giovani, da parte delle aziende, con contratto a tempo indeterminato, attraverso l’accompagnamento da parte dei lavoratori più esperti, cui sarà garantito il posto di lavoro fino all’età pensionabile. Questo tutorato permetterà di preservare le competenze e d’integrare, in maniera stabile, il giovane nella vita professionale».

² L. n. 2007-130, del 31 gennaio 2007, loi “Larcher”, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000273405>.

Art. L1 codice di diritto del lavoro, «Tutti i progetti di riforma proposti dal Governo che vertono sulle relazioni individuali e collettive di lavoro, sull’occupazione e la formazione professionale e che rilevano dal campo della negoziazione nazionale e interprofessionale formerà oggetto di concertazione preliminare con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, rappresentativi a livello nazionale e interprofessionale, in vista dell’eventuale apertura di questa negoziazione».

François Hollande, promotore di questo sistema, secondo il quale tutti i progetti di legge dovrebbero essere preceduti da una concertazione con le parti sociali, si ripropone di renderlo un principio costituzionale (engagement n. 55).

³ Art. L1 codice di diritto del lavoro, secondo capoverso, «A tal fine, il Governo gli comunica un documento orientativo che presenta gli elementi di diagnosi, gli obiettivi perseguiti e le principali opzioni».

⁴ Documento orientativo – [Negoziazione nazionale interprofessionale sul contratto di generazione](#), 4 settembre 2012.

vertere le negoziazioni, al fine di dare avvio, tramite una legge successiva, al contratto di generazione. In particolare, vengono citati: la gestione delle età all'interno dell'azienda, le modalità di trasferimento delle competenze, le modalità di attivazione del contratto, diverse a seconda della realtà aziendale⁵, e il ruolo affidato alle negoziazioni aziendali e di settore. Per incentivare le aziende, il Governo, già dal documento orientativo, indica quanto segue: per le grandi aziende, con più di 300 dipendenti, sono previsti degli sgravi fiscali e non verrà applicata la sanzione relativa ai "piani *seniors*", se questi verranno sostituiti dagli accordi collettivi sul contratto di generazione; nelle altre aziende, il Governo prevede degli aiuti finanziari per la durata di tre anni, a seguito dall'assunzione a tempo indeterminato di un giovane e al mantenimento di un *senior* over 57 nell'azienda.

Il 19 ottobre 2012 viene siglato, da tutte le rappresentanze sindacali, l'ANI (Accord national interprofessionnel) relativo al contratto di generazione⁶. Da questo accordo emerge come, concretamente, gli obblighi posti a carico delle aziende dipendono dalla loro grandezza, in termini di effettivo. Le aziende con più di 300 dipendenti (o gruppi aziendali) dovranno concludere, entro sei mesi, un accordo intergenerazionale o, in mancanza, elaborare un piano d'azione, a pena di sanzione. Le aziende che impiegano tra i 50 e i 300 dipendenti potranno beneficiare degli aiuti statali stipulando negoziazioni collettive aziendali o di settore (o elaborando un piano d'azione), contenenti le disposizioni inerenti al contratto di generazione. Queste aziende non saranno dunque obbligate a negoziare e, in mancanza, non saranno sottoposte ad alcuna penalità.

Da ultimo, le aziende con meno di 50 dipendenti godranno dell'aiuto statale, senza bisogno di alcun accordo collettivo, ma, semplicemente, stipulando un contratto di generazione con un giovane.

⁵ Ivi, «È quindi necessario distinguere diverse modalità per il contratto di generazione. Prenderà forme diverse a seconda della dimensione dell'azienda: a) un accordo collettivo "contratto di generazione" nelle grandi aziende (più di 300 dipendenti). Il Governo ritiene che la forma della negoziazione e dell'accordo aziendale sia la forma migliore per garantire l'adattamento del contratto di generazione alla realtà aziendale; b) un contratto firmato tra il datore di lavoro, un giovane, assunto con contratto a tempo indeterminato, e un dipendente *senior* nominalmente designato, all'interno delle aziende più piccole (con meno di 300 dipendenti)».

⁶ In Appendice.

I destinatari del nuovo contratto saranno i giovani *under 26* e i *senior over 57* (55 anni se nuovi assunti o se affetti da handicap).

Così, il 1° marzo 2013 si realizza una tra le 60 promesse di Hollande allo Stato francese. Il Senato adotta la legge sul contratto di generazione⁷, seguita dal [Decreto 2013-222 del 15 marzo 2013](#), da cui derivano le conseguenti modifiche al codice del lavoro e l'inserimento di una nuova [sezione](#) dedicata alla disciplina di questo contratto.

2. Il fondamento del contratto di generazione

Approvato dalla legge n. 185-2013, il contratto di generazione propone un cambio di mentalità. A fronte dei disagi causati dagli alti tassi di disoccupazione giovanile e, dall'altro lato, dalla necessità di tutelare la categoria dei lavoratori *seniors*, questo contratto, al posto di contrapporre le generazioni, cerca di avvicinarle.

Se prima valeva la regola dei vasi comunicanti, dove l'entrata di un giovane nell'azienda significava necessariamente (o quasi) l'uscita del *senior*, che andava in pensione o veniva "spinto" al prepensionamento, oggi si cerca di fare in modo che tra i due ci sia un legame⁸, lottando contro la discriminazione legata all'età.

Non a caso, con la legge Fillon del 2009, che aveva modificato il sistema delle pensioni, la logica della *mise à la retraite anticipée* (prepensionamento), prevedeva l'uscita del *senior* dall'azienda, prima del raggiungimento dell'età pensionabile, a condizione che il lavoratore beneficiasse di una pensione a tasso pieno, e che esistesse una convenzione o un accordo collettivo che, in linea con le direttive europee antidiscriminazione, predisponesse delle misure in termini di impiego per i giovani e una formazione professionale.

Logica della misura era quella di giustificare l'uscita anticipata del *senior* dall'azienda, laddove fosse garantita l'assunzione per il giovane che andava quindi a prendere il suo posto. Politica che lottava contro la disoccupazione giovanile, a discapito dei *seniors*.

⁷ In Appendice.

⁸ «Migliorare le condizioni di accesso al lavoro dei giovani non deve risultare una strategia per spingere i dipendenti senior fuori dal mercato del lavoro», in Documento di orientamento, cit.

Oggi, sembra che, il principio di tutela dei giovani sia stato affiancato dalla politica di tutela dei *seniors*⁹. Fin dal documento orientativo alla negoziazione nazionale sul contratto di generazione, il Ministro indica che «Gli accordi aziendali “contratti di generazione” dovranno precisare la strategia e gli obblighi dell’azienda rispetto al lavoro dei giovani e dei *seniors*, e alla trasmissione delle competenze all’interno dell’azienda. Essi, logicamente, assorbiranno gli accordi “*seniors*” creati dalla legge di finanziamento di previdenza sociale del 2009, ai quali si sostituiranno i contratti di generazione¹⁰».

Con questa nuova misura lo Stato francese si prefigge quindi tre obiettivi: quello di facilitare l’accesso dei giovani al mondo del lavoro, tramite contratti a tempo indeterminato, quello di garantire il posto di lavoro per i lavoratori *seniors* fino all’età pensionabile ed, infine, quello di assicurare la trasmissione delle competenze tra le due categorie di lavoratori, permettendo così che, nel passaggio dei saperi tra gli “esperti” e i “meno esperti”, venga garantita la produttività all’interno dell’azienda.

Lo Stato prevede che, da qui al 2020, più di 500 milioni di lavoratori saranno andati in pensione, mentre 600 milioni di giovani si saranno inseriti nel mercato del lavoro. Raggiungere questo risultato significherebbe il successo di questa nuova manovra, poiché mostrerebbe un buon flusso in entrata e in uscita, garantendo così l’occupazione per i più giovani e il lavoro per i lavoratori *senior*, fino alla pensione¹¹.

3. Modalità attuative del contratto di generazione

Questo nuovo contratto di generazione si rivolge a tutti i giovani che abbiano meno di 26 anni, a prescindere dal loro livello di istruzione¹², e

⁹ La Commissione europea ha dichiarato il 2012 [Anno europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni](#).

¹⁰ Documento di orientamento, cit.

¹¹ Documento di orientamento, cit.

¹² Sul punto sono incorse riflessioni poiché alcuni sostengono che sarebbe stato forse più opportuno restringere il campo di applicazione ai giovani meno qualificati per evitare un utilizzo meno abusivo dello strumento, promuovendo inoltre l’occupazione dei giovani a rischio di esclusione, sul punto vedi L. Casano, [Un “patto tra generazioni” per combattere la disoccupazione: flexisécurité, parte terza](#), in *Bollettino ADAPT*, 28 gennaio 2013, n. 3.

ai *seniors* dai 57 anni in su. Laddove l'azienda non presenti al suo interno dei dipendenti over 57, potrebbe decidere di assumere una o più persone con più di 55 anni, per promuovere il contratto di generazione, e beneficiare così, come azienda con meno di 300 dipendenti, dei relativi aiuti statali. Per le persone affette da handicap, la soglia si alza a 30 anni per l'assunzione e si abbassa a 55 anni per il mantenimento del posto di lavoro.

Il contratto di generazione trova distinte modalità di applicazione a seconda della dimensione dell'azienda, implicando non poche differenze il fatto che la procedura venga adottata all'interno di grandi strutture, piuttosto che di piccole medie aziende. Non solo. L'aiuto statale per l'attivazione di questo tipo di contratto è previsto solo nei confronti delle piccole medie imprese (a determinate condizioni), mentre le grandi aziende hanno l'obbligo, entro settembre 2013, di negoziare a livello aziendale la modalità di attuazione di questi contratti, a scapito di sanzione. A tal proposito, il Governo ha scelto la dimensione dell'azienda come criterio di "discriminazione positiva", per limitare il c.d. "*effet d'aubaine*", ossia il rischio che le grandi aziende, già abituate ad assumere giovani e a mantenere i *seniors* all'interno dell'azienda, avrebbero potuto beneficiare dell'aiuto statale, senza che questo progetto potesse comportare un reale impulso e cambiamento per questo genere di strutture.

È anche vero che, ciò nonostante, il 95,5% delle aziende francesi possono potenzialmente fruire dell'aiuto statale. Il 98% delle aziende conta tra gli 0 e i 50 dipendenti, e l'1,5% impiega tra i 50 e i 300 dipendenti. Solo lo 0,5% delle aziende è stato escluso dall'aiuto statale¹³. Le aziende con più di 300 dipendenti devono quindi negoziare, entro il 30 settembre 2013, un accordo collettivo a livello aziendale o di gruppo (in sostituzione dei piani *senior*), oppure, mettere in atto un piano d'azione specifico per il contratto di generazione. Questo accordo determinerà degli obblighi rispetto all'impiego dei giovani e dei *seniors*, e le modalità di trasmissione delle competenze. Lo Stato verificherà la

¹³ Le grandi aziende, con più di 300 dipendenti, sono quelle che impiegano però il 44% dei lavoratori francesi.

validità dell'accordo o del piano d'azione e la relativa adozione. A difetto di ciò, saranno applicate delle sanzioni in capo all'azienda¹⁴.

Per l'azienda che conta al suo interno tra i 50 e i 300 dipendenti, la possibilità di ricevere l'aiuto statale è subordinata alla negoziazione di un accordo a livello aziendale (o piano d'azione), che presenti delle misure in favore dell'impiego dei giovani e dei *seniors* e della trasmissione delle competenze; in assenza di una negoziazione aziendale, le parti potranno comunque considerarsi coperte da un accordo collettivo di settore. Lo Stato verificherà, anche in questo caso, la validità dell'accordo. Ciò posto quindi, in seguito all'assunzione di un giovane a tempo indeterminato (meno di 26 anni, 30 anni se affetto da handicap), con il relativo mantenimento di un dipendente over 57 (oppure 55 anni se nuovo assunto o affetto da handicap) l'azienda potrà ricevere un aiuto statale pari a 4000 euro l'anno, per tre anni (12 000 euro). In deroga a quanto sopra, se l'azienda ha assunto, entro marzo 2013, un giovane con contratto a tempo determinato, in apprendistato o con un contratto di professionalizzazione, potrà godere dell'aiuto statale, trasformando questo contratto in un contratto a tempo indeterminato.

È necessario, inoltre, che l'azienda, nei sei mesi precedenti, non abbia effettuato dei licenziamenti per motivi economici¹⁵ su dei posti per i quali intende poi assumere con contratto di generazione.

In ultimo, il contratto di generazione mira a garantire il mantenimento del lavoro dei *senior*, per cui, l'aiuto statale non verrà versato, o sarà interrotto, laddove l'azienda licenzi un dipendente over 57.

L'azienda con meno di 50 dipendenti godrà dell'aiuto statale, assumendo un giovane con meno di 26 anni (o meno di 30 se affetto da handicap) e creando un legame con un dipendente *senior* over 57 (over 55 se un nuovo assunto, oppure se affetto da handicap). Nessuna negoziazione è richiesta nel caso di queste aziende.

Anche in questo caso, l'aiuto versato sarà pari a 4000 euro l'anno, per tre anni (12 000 euro), l'azienda non dovrà avere effettuato dei licenziamenti

¹⁴ La sanzione applicata all'azienda sarà pari all'1% della massa salariale, tenuto conto del periodo durante il quale l'azienda non sarà coperta da un accordo o da un piano d'azione conforme, o al 10% delle esonerazioni contributive di cui beneficia l'azienda, se si tratta di somme superiori.

¹⁵ Lo stesso discorso vale se l'azienda ha concluso una transazione con il dipendente, o un licenziamento disciplinare.

economici nei sei mesi precedenti, sul medesimo posto, e non dovrà licenziare alcun dipendente over 57 durante tutta la durata del versamento dell'aiuto statale.

4. Il ruolo della negoziazione per l'applicazione del contratto di generazione: l'importanza dell'accordo collettivo

Secondo quanto sopra, per la corretta applicazione di un contratto di generazione occorre, per determinate categorie di aziende, un accordo a livello aziendale. Nel caso delle aziende con più di 300 dipendenti questo risulta essere obbligatorio; per le aziende che impiegano tra i 50 e i 300 dipendenti, la negoziazione risulta invece funzionale per ricevere il finanziamento statale.

Guardando al contenuto di questo accordo, l'azienda dovrà focalizzare l'attenzione su determinati punti. Per fare ciò, la prima cosa che si richiede di fare, è quella di effettuare un "check-up" interno, mettendo in chiaro la situazione dell'azienda in termini di impiego. Un monitoraggio che determina una diagnosi più specifica per l'azienda e permette quindi di adottare il contratto di generazione in maniera appropriata e in modo da poter "sanare" determinate realtà di squilibrio¹⁶. L'azienda deve concentrarsi sulla situazione del lavoro dei giovani e dei *seniors*, la gestione delle età e l'uguaglianza tra uomo e donna all'interno della propria struttura. Questa fase risulta essere preliminare rispetto alla realizzazione dell'accordo o del piano di azione, e permette di partire dalla situazione specifica della propria azienda in modo da mettere in atto scelte pertinenti.

La diagnosi deve vertere sui seguenti elementi:

- la piramide delle età;

¹⁶ Ad esempio, il Governo sottolinea l'importanza di dover combattere contro la discriminazione fra uomo e donna e ricorda questo principio generale nel testo relativo al contratto di generazione, in modo che sia chiaro che questo strumento dovrà essere utilizzato dall'azienda in modo mirato, per far fronte, eventualmente, anche a questo tipo di problema.

- la caratteristiche dei giovani e dei *seniors* e l'evoluzione del loro posto di lavoro rispetto all'azienda, al gruppo o al settore di appartenenza, nei tre anni precedenti¹⁷;
- un piano sulle pensioni, ossia individuare le persone che possono o potrebbero andare in pensione durante la durata dell'accordo, ossia nei tre anni che seguono;
- la prospettiva di assunzione, per capire anticipatamente i bisogni dell'azienda nei successivi tre anni;
- le competenze ritenute essenziali per l'azienda, il gruppo o il settore di lavoro¹⁸;
- le condizioni di lavoro dei dipendenti *seniors* e gli indici di "penibilità";
- le funzioni nelle quali la proporzione tra uomini e donne é iniqua, in modo da favorire una maggiore equità di trattamento;
- la diagnosi deve prendere spunto dalle disposizioni contenute degli accordi collettivi o piani d'azione già esistenti, in materia di uguaglianza uomini / donne e gestione dei *seniors* nell'azienda.

Una volta terminata la prima fase di analisi, si passa alla conclusione dell'accordo che può avere una durata di, al massimo, tre anni.

L'accordo deve prevedere: l'integrazione duratura dei giovani nell'azienda, l'assunzione e il mantenimento dei lavoratori *seniors*, la modalità di trasmissione delle competenze.

Gli accordi o piani d'azione, relativi ai contratti di generazione, devono contenere obbligatoriamente la fascia di età dei giovani e dei *seniors* per i quali l'accordo viene firmato. Lo Stato non definisce a priori il "giovane" e il "senior". Dipenderà dalla piramide delle età della singola azienda: per esempio, se l'azienda assume molti giovani compresi tra i 27 e 28 anni, si potrà, in quel caso, abbassare la soglia di età per le nuove reclute.

Riguardo all'assunzione duratura dei giovani nell'azienda, gli accordi devono indicare:

¹⁷ Queste caratteristiche possono riguardare, per esempio, i tipi di contratto dei giovani lavoratori e dei *seniors*, il livello di qualificazione, la frequenza dei ricorsi al tempo parziale, l'anzianità media e tutti gli altri elementi ritenuti importanti per descrivere la situazione di questi lavoratori dentro l'azienda.

¹⁸ Si tratta di competenze che potrebbero indebolire il buon funzionamento o la competitività dell'azienda, valutando le competenze che hanno acquisito i lavoratori *seniors*, prossimi alla pensione.

- il numero dei giovani assunti con contratto a tempo indeterminato all'interno dell'azienda, del gruppo o del settore di attività;
- le modalità di integrazione, formazione e accompagnamento dei giovani nell'azienda, che preveda un percorso di accoglienza nell'azienda, la nomina di un referente, la descrizione delle funzioni di quest'ultimo e, eventualmente, l'organizzazione del lavoro;
- come si svolgerà il colloquio tra il giovane, il suo responsabile gerarchico e il suo referente, rispetto alla valutazione delle competenze del giovane;
- le condizioni per ricorrere ad un'alternanza o ad uno stage, oltre che le modalità di accoglienza dei giovani;
- in ultimo, la predisposizione di strumenti che permettano di dare maggiore impulso all'accesso al lavoro, facendo fronte, ad esempio, alle difficoltà nei trasporti ovvero alla gestione dei figli piccoli. Queste situazioni possono costituire delle vere problematiche per i giovani e complicare il loro inserimento a lunga durata nell'azienda.

È bene ricordare che, qualora l'azienda dovesse trovarsi in difficoltà nell'assumere un giovane in possesso di una formazione inerente al proprio settore di attività, è stato predisposto un servizio, gestito dal centro per l'impiego Pôle Emploi, che aiuta le aziende in tal senso. Il giovane potrà godere di una formazione specifica, in linea con le esigenze aziendali, messa in atto e predisposta dallo stesso Pôle Emploi, e questo, prima di essere inserito nel contesto aziendale; oppure, se il posto richiede una qualifica specifica, l'azienda potrà assumere il giovane con contratto a tempo indeterminato – contratto di professionalizzazione, in modo da permettere allo stesso di completare la sua formazione durante i primi anni di lavoro.

Invece, riguardo ai *seniors* e alle misure in loro favore, l'accordo deve prevedere:

- il numero dei *seniors* assunti o di cui garantire il posto all'interno dell'azienda, del gruppo o del settore di attività;
- delle misure volte al miglioramento delle condizioni di lavoro e la prevenzione della "penibilità", tra cui, principalmente, l'adattamento del posto di lavoro;

L'accordo prevede che dovranno essere messe in pratica almeno due tra le cinque misure qui di seguito:

- assunzione di lavoratori *seniors* nell'azienda, nel gruppo o nel settore;

- valutazione sull'evoluzione professionale futura e sulla gestione di lavoratori di età diverse;
- organizzazione della cooperazione intergenerazionale;
- sviluppo delle competenze e delle qualificazioni e accesso alla formazione;
- gestione della fine della carriera e del passaggio dal lavoro alla pensione.

L'accordo o il piano d'azione definiscono le azioni che permettono la trasmissione delle competenze in direzione dei giovani, con particolare attenzione a quelle competenze ritenute fondamentali per l'azienda.

Rispetto all'uguaglianza tra uomo e donna all'interno dell'azienda, il contratto di generazione può essere una buona occasione per migliorarsi da questo punto di vista. Se il livello di qualificazione dei lavoratori uomini risulta essere più basso rispetto a quello femminile (o viceversa), le azioni dell'azienda possono tendere in questa direzione, al fine di migliorarne il livello.

Possono esistere inoltre, all'interno dell'azienda, delle forme di discriminazioni, tra cui l'accesso alla formazione solo fino ad una determinata età, che potranno così essere corrette. L'accordo o il piano d'azione deve prevedere le modalità di accesso ai piani di formazione per entrambi, giovani e *senior*, garantendo una formazione per i dipendenti meno qualificati.

Tra gli elementi pratici che l'accordo deve prevedere, si ricordano il calendario, per l'attuazione delle diverse misure, le modalità per monitorare l'attività e gli obiettivi, le modalità per pubblicizzare queste misure, soprattutto tra i dipendenti, e la durata dell'accordo.

Il Ministero del Lavoro, al fine di rendere accessibile il controllo di quanto fin qui descritto, ha predisposto dei moduli che l'azienda dovrà produrre al momento della creazione di nuovi accordi o piani d'azione, in materia di contratti di generazione, ovvero dopo ogni anno dalla loro messa in atto¹⁹.

Rispetto agli accordi collettivi aziendali (o piani d'azione)²⁰, le informazioni richieste attengono all'azienda stessa che negozia l'accordo

¹⁹ [Arrêté del 26 aprile 2013](#).

²⁰ L'art. R5121-29 del codice di diritto del lavoro indica che «L'azienda o il gruppo deposita l'accordo collettivo o il piano d'azione secondo le modalità indicate all'art. L2231-6. Oltre ai documenti previsti in applicazione di questo articolo, il deposito

(Convenzione collettiva applicata, indirizzo, ecc.), e al numero dei dipendenti, con l'indicazione dei giovani e dei *seniors* impiegati, di cui viene indicato il parametro dell'età, al fine di individuare i destinatari della misura. Più nello specifico, viene richiesto di indicare per i giovani la percentuale degli assunti e della previsione di assunzione con contratto a tempo indeterminato; lo stesso discorso vale per la parte del modulo relativa ai *seniors*, dove andranno indicate, oltre alle percentuali dei presenti e degli assunti, le misure di prevenzione e la gestione della loro carriera fino all'uscita dall'azienda. In ultimo, l'azienda dovrà descrivere l'attività o le attività per garantire la trasmissione delle competenze.

Laddove invece venisse siglato un accordo di settore, si richiede di compilare la "fiche signaletique"²¹, che di poco si distingue da quella sopra descritta. Anziché indicare i riferimenti aziendali, nel modulo verrà descritta la situazione generale inerente a tutte le aziende del settore di appartenenza, con le relative previsioni di lavoro di giovani e di *seniors*, in termini percentuali.

Da ultimo, le aziende che hanno dovuto e hanno voluto impegnarsi in una contrattazione costitutiva del contratto di generazione, non dovranno dimenticarsi di monitorare la situazione ogni anno, tramite la compilazione di un apposito modulo di valutazione, da depositare all'autorità competente, come espressamente richiesto dal codice di diritto del lavoro²².

dell'accordo collettivo o del piano d'azione deve essere accompagnato dai seguenti documenti: 1°. in tutti i casi, del monitoraggio aziendale menzionato all'art. L5121-10 e di un modulo descrittivo del contenuto di quest'ultimo e dell'accordo o del piano d'azione, il cui contenuto è descritto tramite un "arrêté" da parte del Ministro incaricato».

²¹ L'art. R5121-31 del codice di diritto del lavoro indica che «Oltre ai documenti richiesti dall'applicazione dell'art. L2231-6, il deposito dell'accordo di settore è accompagnato dal monitoraggio aziendale indicato all'art. L5121-10 e da una "fiche segnalétique" (modulo segnaletico), il cui contenuto è indicato da un arrêté elaborato dal Ministro incaricato».

²² L'art. R5121-37 del codice di diritto del lavoro indica che «Il documento di valutazione, previsto dall'art. L5121-15, è trasmesso ogni anno al Direttore regionale delle aziende, della concorrenza, della consumazione, del lavoro e dell'occupazione. [...] Il Direttore regionale può sollevare delle riflessioni all'azienda circa l'attuazione dell'accordo o del piano d'azione, sulla base del documento di valutazione prodotto». L'art. R5121-15, sopra citato, indica «L'azienda o l'ente pubblico trasmette ogni anno

5. Il contratto di generazione da marzo ad oggi

Nella teoria, rispetto alle regole sopra descritte, si possono prospettare diverse ipotesi di applicazione del contratto di generazione, anche volendo tener conto del tipo di azienda.

È possibile assumere un giovane di meno di 26 anni, con contratto a tempo indeterminato, e garantire il posto di lavoro per un dipendente *senior*, cui mancano, ad esempio, tre anni e mezzo alla pensione. Grazie a questa formula, l'azienda potrà beneficiare dell'aiuto statale di 2000 euro + 2000 euro = 4000 euro ogni anno, per tre anni.

Se l'azienda assume un giovane con contratto a tempo indeterminato e mantiene il posto di un dipendente *senior*, cui manchi un anno alla pensione, ecco che, in questo caso, l'azienda beneficerà di 2000 euro l'anno, per tre anni, per l'assunzione del giovane, cui si aggiungono 2000 euro per un anno, fino a quando il *senior* non andrà in pensione (4000 euro il primo anno, 2000 euro il secondo e il terzo anno).

Se l'azienda assume un giovane con contratto a tempo indeterminato e mantiene il posto al dipendente *senior*, cui mancano cinque anni alla pensione, l'azienda riceverà l'aiuto di 4000 euro l'anno, per tre anni. Ipotizziamo che il giovane presenti le dimissioni dopo il secondo anno di contratto: l'azienda potrà assumere un altro giovane con contratto a tempo indeterminato, riuscendo così, comunque, a mantenere l'aiuto statale pari all'importo di 4000 euro l'anno (2000 euro + 2000 euro), fino a quando il *senior* non andrà in pensione. Così facendo, l'azienda si vedrà garantito l'aiuto statale di 4000 euro per cinque anni.

Per facilitarne il recepimento, il Governo francese ha creato un [sito internet](#) dedicato al contratto di generazione dove, in un'apposita sezione vengono inseriti gli accordi aziendali e di settore, via via conclusi su tutto il territorio nazionale, al fine di permetterne la massima visibilità e sponsorizzazione. Le aziende, oltre a prendere esempio le une dalle altre sulle modalità pratiche di attuazione del contratto, possono rendersi conto immediatamente se necessitano di una negoziazione aziendale o

all'autorità amministrativa competente [...], un documento di valutazione sull'applicazione dell'accordo o del piano d'azione».

se, invece, un accordo di settore può coprirli, senza bisogno di andare oltre.

Ad oggi, è stato concluso un solo [accordo di settore](#), nel campo assicurativo, e continuano ad aumentare gli accordi siglati, su tutto il territorio, che interessano imprese con diversi livelli di impiego, operanti in molteplici settori di attività.

6. “Staffetta generazionale”: una misura sperimentale (seppur già vista) anche in Italia

In linea con la politica Europa 2020, anche l'Italia, sulla falsariga del modello francese, ha sposato l'idea del “ponte intergenerazionale”²³. L'ex Ministro del Lavoro Fornero aveva espresso, già nel 2012, la volontà di promuovere il contratto di generazione e aveva promesso l'elaborazione di un decreto attuativo, che sarebbe dovuto essere stato presentato di lì a poco²⁴. Secondo il progetto che era stato elaborato, detto “patto tra generazioni”, la misura da favorire era il part-time (orizzontale o verticale, con una riduzione oraria massima del 50%) per i lavoratori anziani, vicini alla pensione, in cambio dell'assunzione di giovani. Il decreto avrebbe previsto un “accordo” tra cinque attori diversi, quali soggetti pubblici, Enti previdenziali, imprese, lavoratori anziani e lavoratori giovani. In base a questo accordo, il lavoratore anziano avrebbe potuto convertire il proprio rapporto di lavoro da full-time a part-time e il lavoratore giovane essere assunto con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato.

Secondo la proposta dell'ex Ministro, nonostante la diminuzione dell'orario di lavoro, il *senior* non ne avrebbe risentito in termini di contributi per la pensione poiché, nella pratica, Regioni e Province avrebbero provveduto all'integrazione, a titolo di contribuzione

²³ Vedi sul sito di Italialavoro, in *Welfare to work*, iniziative in corso “Staffetta generazionale”.

²⁴ Negli obiettivi del Ministero, questo decreto dovrebbe assicurare la salvaguardia dei livelli occupazionali per le nuove generazioni ed il contemporaneo mantenimento di condizioni di reddito accettabili per le fasce di popolazione meno giovani. Questa misura si affianca a quella degli incentivi per il reinserimento nel mercato del lavoro e ai bonus per le nuove assunzioni, in una prospettiva di solidarietà generazionale.

volontaria. In tal senso, sarebbe risultato necessario un accordo preventivo tra Regioni, Province e Inps, in cui sarebbe stato quantificato il costo per realizzare l'intervento, creando un canale di comunicazione per trasmettere i dati dei lavoratori beneficiari dell'integrazione contributiva. Sempre all'Inps, ogni Regione e Provincia avrebbe dovuto comunicare il budget da investire nell'iniziativa, consentendo il versamento degli importi dovuti in due momenti: la prima rata (pari al 50%) corrisposta nello stabilire l'importo per l'iniziativa e nell'acquisizione della domanda; la seconda a seguito dell'istanza completa dell'accordo con l'Inps e il perfezionamento della pratica.

Ogni tre mesi, Regioni e Province avrebbero dovuto fornire un quadro aggiornato dei datori di lavoro interessati al progetto, del numero dei lavoratori assunti e del totale dei versamenti, al fine di integrarne i contributi.

L'unica condizione prevista dal progetto era che l'azienda che volesse godere di questo contratto dovesse mantenere il saldo occupazionale sempre attivo e mai negativo. Infine, erano previste attività formative dirette sia verso i giovani neo assunti, che a favore dei lavoratori prossimi alla pensione, attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione da Fondoimprese²⁵. Gli interventi formativi per i lavoratori più maturi avrebbero potuto riguardare l'attività di coaching, l'impegno nel sociale, nel terzo settore, ecc.

Nel frattempo, alcune Regioni, come la [Lombardia](#), il [Piemonte](#) e il Friuli-Venezia-Giulia hanno elaborato dei progetti per dare vita al contratto intergenerazionale, in accordo con gli uffici INPS di riferimento.

La Regione Friuli ha messo a disposizione 1 milione di euro, sottoscrivendo, in sede di tavolo regionale di concertazione, un accordo con tutte le organizzazioni sindacali e datoriali per l'avvio di Patti generazionali, favorendo così la solidarietà e la coesione tra lavoratori di differente *seniority* all'interno delle aziende. Anche in questo caso, l'obiettivo rimane lo stesso: incrementare l'occupazione giovanile, e garantire il posto di lavoro per i lavoratori prossimi alla pensione. Nello specifico, gli over 55, a cui mancano al massimo tre anni per il raggiungimento della pensione, potranno trasformare il contratto di

²⁵ Nel caso della Regione Lombardia, i percorsi formativi saranno finanziati con 1,6 milioni provenienti da risorse Fondimpresa/Fondirigenti.

lavoro da full-time a part-time; dall'altra, si prevede l'assunzione di giovani in apprendistato o con altri contratti a tempo indeterminato.

In Lombardia è stato siglato a dicembre un [accordo](#) tra Assolombarda, Inps, le parti sociali e la Regione, per realizzare un ponte generazionale che coniughi l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più maturi con l'ingresso dei giovani in azienda, assicurando la realizzazione di un saldo occupazionale positivo fra i primi e i secondi. Gli obiettivi della misura sono quelli di: coniugare l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori/lavoratrici, vicini all'età pensionabile, con l'ingresso di giovani nell'azienda; contribuire ad allineare l'azione regionale alla strategia Europa 2020 che, tra le tematiche chiave, considera anche le tematiche dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale.

Destinatari dell'iniziativa sono, da una parte, i lavoratori ai quali mancano non più di 36 mesi per conseguire la pensione (sia di anzianità sia di vecchiaia); dall'altra, giovani disoccupati o inoccupati, tra i 18 e i 29 anni, al fine di favorire il loro ingresso in azienda con un contratto di apprendistato o un contratto a tempo indeterminato. L'intervento sperimentale stabilisce la trasformazione del rapporto di lavoro con il dipendente *senior*, da full-time a part-time (orizzontale o verticale), con una riduzione dell'orario di lavoro fino al 50%.

La sperimentazione avrà luogo nei territori delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, per cui potranno beneficiare della misura solo i residenti o i domiciliati nella Regione, e i lavoratori d'impresе associate o conferenti mandato ad Assolombarda. In termini di contribuzione, il Ministero del Lavoro ha reso disponibile per la Regione Lombardia fino a 3 milioni di euro.

Vanno ad aggiungersi a queste iniziative regionali, alcuni accordi a livello nazionale di categoria, che dispongono misure in tema di contratto di generazione. L'accordo di rinnovo del Ccnl Chimici²⁶ prevede un patto generazionale, denominato *Progetto Ponte*, fondato sulla riduzione dell'orario di lavoro per i dipendenti *seniors* e il contestuale inserimento

²⁶ Accordo di rinnovo Ccnl Chimici 22 settembre 2012. Nella parte dedicata alla *Occupabilità e welfare*, le parti spendono alcune parole sul *Progetto ponte*, che persegue tre obiettivi: aumentare e favorire l'occupazione giovanile; creare un "ponte" tra la popolazione giovanile e la popolazione più anziana, massimizzando il passaggio di conoscenza tra i due gruppi; ridurre il carico di lavoro e realizzare un "maggiore coinvolgimento" delle persone più anziane.

di un giovane nell'organico. Anche nell'accordo di rinnovo del Ccnl Metalmeccanici²⁷, nel Ccnl Energie e petrolio²⁸, e in quello dei Dirigenti imprese di trasporto²⁹, le parti sociali confermano la loro approvazione di fronte alla misura del patto generazionale tramite l'utilizzo del part-time per il *senior*, e la contestuale assunzione del giovane.

Oggi, il nuovo Ministro del Lavoro, Enrico Giovannini, da poco responsabile dell'attuazione delle politiche del lavoro per il nostro Paese, sembrerebbe interessato a riflettere sull'idea di una "staffetta generazionale". Dalle prime dichiarazioni, è emerso che il Ministro avrebbe adottato un dialogo attivo con le parti sociali, al fine di dare avvio ad un contratto di generazione, pronto ad incentivare il part-time dei *seniors*, e a perseguire uno tra gli obiettivi principali per il Paese, ossia ridurre la disoccupazione giovanile.

Riprendendo il progetto presentato dal Ministro Fornero, il lavoratore anziano, con meno di cinque anni alla pensione, potrebbe rinunciare al suo contratto full-time per passare ad un part-time; così, l'azienda potrebbe assumere un giovane under 35, con contratto a tempo indeterminato. A fronte di una riduzione dell'orario di lavoro e del relativo stipendio del *senior*, lo Stato garantirebbe l'incentivazione al part-time, tramite il versamento dei contributi pensionistici.

Da questa manovra, a detta del Governo, sarebbero in tanti a trarne dei vantaggi.

L'anziano lavorerebbe meno ma potrebbe chiedere un anticipo dell'assegno pensionistico, per compensare il taglio dello stipendio, che

²⁷ Accordo di rinnovo Ccnl Metalmeccanici, 5 settembre 2012, le parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata ad incentivare l'assunzione di giovani a fronte della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento. A tal fine, le parti sollecitano coerenti provvedimenti di legge, necessari a consentirne la realizzazione.

²⁸ Accordo di rinnovo Ccnl Energie e petrolio, 22 gennaio 2013, le parti richiamano l'idea di un "ponte generazionale", con l'opzione per un lavoratore anziano di rendersi disponibile a trasformare il proprio rapporto di lavoro in part-time, per favorire l'assunzione di un giovane lavoratore con contratto di apprendistato.

²⁹ Accordo di rinnovo Ccnl dirigenti d'impresa di trasporto, 3 dicembre 2012, scambio intergenerazionale tra lavoratori junior e senior. In particolare, è prevista la possibilità per i lavoratori prossimi alla pensione di stipulare accordi di trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time, accordi con cui s'impegnano anche a svolgere funzioni di tutor nei confronti dei giovani quadri e dirigenti.

sarebbe poi scalato dal monte pensione finale, e si vedrebbe garantiti i contributi pensionistici.

Il giovane troverebbe un lavoro a tempo indeterminato, non restando così disoccupato.

L'impresa si troverebbe a poter contare sulla presenza di due persone, almeno per il 50% delle ore, senza nessuna spesa aggiuntiva visto che i contributi risparmiati e la riduzione dello stipendio del *senior*, si bilancerebbero con il costo dello stipendio del giovane.

Da notare come, il progetto italiano, relativo al patto di generazione, non corrisponde all'idea che hanno i francesi del *contrat de génération*, come misura che deve garantire il lavoro sia ai giovani che ai *seniors*, attraverso la creazione di un collante tra due generazioni che non devono escludersi l'una con l'altra, ma che, al contrario, devono trovare vantaggioso collaborare, anche solo per un periodo. E il discorso vale anche per l'azienda. Nonostante la recente riforma delle pensioni abbia determinato un prolungamento della permanenza, dei lavoratori anziani, sul mercato del lavoro, sembra che in Italia, il patto generazionale abbia, come unici destinatari, i giovani. Anche se, questo progetto, così per come viene presentato, risulta ben poco allettante per un *senior* che si vede, da un lato, costretto ad andare in pensione sempre più tardi e, in più, dall'altra, a rinunciare ad una parte del suo stipendio, se decide di ridurre l'orario. In cambio, otterrebbe la garanzia della contribuzione pensionistica, cui avrebbe diritto se continuasse a lavorare con un contratto full-time.

Quindi, anche laddove la misura venisse pensata come strumento per incentivare l'occupazione dei giovani, rischia di rimanere un progetto infruttuoso, se lo Stato non predispone delle misure per invogliare il *senior* a ridurre il suo orario. Già nel 2007, quando in Italia si era proposta una staffetta fra generazioni, sostenendo il contratto part-time, l'incentivo per i lavoratori anziani era un'indennità mensile pari al 131% della riduzione retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro; il datore di lavoro aveva diritto ad uno sgravio contributivo pari al 50% della contribuzione previdenziale a suo carico. Laddove questa misura non pare avere avuto un grande successo, già nel 2007, come si pensa che possa essere il catalizzatore all'occupazione un patto di generazione che prevede, per il *senior* in uscita, solo un'integrazione contributiva?

Forse, è proprio da questa prima considerazione che ci si spiega come mai in Italia, nel progetto al patto di generazione, si faccia solamente accenno al concetto di tutor da parte del *senior*, e con esso, al processo di trasferimento delle competenze verso il più giovane, che è invece uno tra gli obiettivi che i francesi promuovono con la loro compagna del *contrat de génération*.

A sostegno di questa tesi, che vede nel patto di generazione, una misura “mascherata” (e neppure troppo) di uscita anticipata del *senior*, è utile, inoltre, sottolineare quanto segue.

Per prima cosa, l'intervento dello Stato è previsto al momento della “fuoriuscita” di un lavoratore anziano dal mondo del lavoro. La cosa che porta fuori strada nel progetto del patto di generazione, così per come ci è stato presentato, è il momento in cui si prevede l'intervento dell'aiuto statale. A differenza della Francia che ha individuato quella che poteva essere la difficoltà per le piccole medie aziende nell'attivare il contratto di generazione, ossia i costi per garantire l'impiego di due lavoratori, anziché uno, ed è proprio in quel momento che è intervenuta a loro sostegno, l'Italia pensa di intervenire a sostegno delle aziende, incentivando l'uscita, e “liberandole” di mano d'opera anziana.

In secondo luogo, nel progetto sul patto di generazione non viene nemmeno menzionata l'ipotesi di assunzione di un *senior* (magari over 50, a condizioni agevolate) rimasto inattivo, per stipulare con lui un patto generazionale. A quanto pare, il concetto di anziano, mal si concilia con il concetto di impiego.

A conferma di quanto detto, il nuovo Ministro Giovannini ha dichiarato che la priorità, per l'Italia, sarà quella di incrementare l'occupazione giovanile, senza, per il momento, tenere in considerazione le altre fasce della popolazione, magari anch'esse disoccupate. Secondo alcuni dati, in Italia, i giovani occupati sarebbero circa 3 milioni; oltre il 38,4 per cento dei disoccupati sarebbero *under 25*, e circa 2 milioni e 100 mila giovani *under 29* non sarebbero né occupati, né impiegati nello studio. Le considerazioni che derivano da questi dati, e la scarsità delle risorse a disposizione (è già stata fatta domanda all'Unione Europea per la richiesta di fondi), costringono il Governo ad una scelta. Per fine giugno, il Ministro Giovannini dovrebbe presentare un piano d'azione, a favore dei giovani, con una prospettiva di circa 100 mila nuove assunzioni, e la staffetta generazionale risulterebbe essere presente tra le misure di questo progetto.

7. Conclusioni

A fronte di un contesto economico di crisi, legato al problema della disoccupazione dei giovani e, contestualmente, al sottolineato problema della tutela degli anziani e alla necessità di elaborare una strategia per l'invecchiamento attivo, l'Europa ha lanciato una politica di allarme, volta all'elaborazione di misure che proteggano entrambe le categorie.

La Francia ha recepito queste necessità, e ha dato vita ad un contratto di generazione che fosse in grado di innescare una solidarietà tra lavoratori di età diversa. Questo contratto, come abbiamo visto, permette il contemporaneo mantenimento di giovani e *senior* nell'azienda, senza alcuna riduzione oraria, e valorizza il ruolo del dipendente anziano, che avrà cura, prima dell'uscita dall'azienda, di trasmettere quel *know-how* aziendale, fondamentale per garantire competenza all'azienda e professionalità al giovane. Lo Stato interviene a sostegno delle aziende, soprattutto delle piccole medie imprese, per garantire questo passaggio generazionale, e il risultato di questo strumento è stato il frutto di un dialogo attivo con le parti sociali, che Hollande per primo, ha spinto perché vi fosse, sin dalla fase di creazione del progetto per il contratto di generazione.

L'Italia è un passo indietro rispetto ai francesi, è ancora alla fase di progettazione di questo strumento. Sicuramente non agevolata dal recente cambio di Governo, e dalle risorse economiche che scarseggiano, sembra che il progetto che ha in pancia il nuovo Ministro, si concentri sul part-time del dipendente *senior*. L'Italia vede ancora la necessità di contrapporre due categorie di lavoratori, di diversa *seniority*, dando per scontato che i posti di lavoro non aumenteranno e che quindi, la scelta di chi dovrà occuparli diventerà, non tanto una staffetta, quanto un obbligo per il dipendente anziano di lasciare la sua occupazione. Un piano, quello italiano, che vede perseguire solo uno tra i due obiettivi che l'Europa aveva posto a carico degli Stati membri.

Rimane inoltre da capire che ruolo giocheranno le parti sociali rispetto al patto di generazione. Dalla tendenza che è emersa fino ad oggi, seppur senza che un Decreto lo prevedesse, le parti sociali sono state protagoniste nell'attivazione di quei progetti che portano il nome di patti di generazione, sia a livello Regionale, sia a livello di contrattazione collettiva nazionale.

Non resta dunque che aspettare giugno quando una misura, da parte del Governo, ci dirà in quale direzione andare. Nel frattempo, si potrà prendere spunto dalla Francia per riflettere sulla solidarietà sulla quale hanno incentrato il *contrat de génération*, e sul ruolo che lo stesso dovrà avere, in termini di welfare, all'interno del Paese.

Emploi d'avenir: **i giovani francesi ed i lavori del futuro**

di Lilli Casano

1. Il triangolo d'oro francese: attivazione, politiche sociali e creazione di occupazione nel terzo settore

L'elemento caratterizzante l'evoluzione del sistema francese di welfare negli ultimi anni è stato la combinazione tra schemi di attivazione per i disoccupati, integrazione tra le politiche sociali e quelle del lavoro e creazione diretta di posti di lavoro, all'interno del terzo settore¹. Lo sviluppo del terzo settore, in particolare, ha rappresentato una strada alternativa al modello scandinavo basato sulla creazione di impiego nel settore pubblico, verso il raggiungimento di un obiettivo comune a tutti i paesi europei: rispondere ai bisogni di cura ed assistenza crescenti, favorendo al contempo l'inserimento occupazionale dei segmenti deboli della forza lavoro.

Lo sviluppo del terzo settore è stato incoraggiato tanto attraverso la concessione alle famiglie di trasferimenti monetari per l'acquisto dei servizi sociali che né loro, né lo Stato sono più in grado di garantire, quanto attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni del terzo settore in due segmenti cruciali della regolazione del lavoro: l'intermediazione di manodopera ed i programmi di *insertion*. Sul primo versante, sono

* ADAPT Senior Research Fellow e assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

¹ R. Lodigiani, *Welfare possibili, tra workfare e learnfare*, Vita e Pensiero, 2008.

state create strutture specializzate nell'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati, vere e proprie agenzie di intermediazione che operano spesso in convenzione con i servizi pubblici a livello locale ed hanno come bacino occupazionale di riferimento soprattutto quello dei servizi alla persona. Sul secondo versante, queste stesse strutture partecipano ai numerosi programmi per l'inserimento delle persone con difficoltà, in qualità di datori di lavoro, come nel caso dello schema in commento.

In tutti i casi, il terzo settore rappresenta lo sbocco occupazionale principale per i beneficiari dei programmi d'*insertion*, in un intreccio tra politiche occupazionali e sociali, tra convergenti bisogni di diverse fette della popolazione (quello di assistenza, soprattutto delle famiglie a doppio reddito, e quello di garantirsi un reddito delle persone disoccupate) che ha avuto, anche in sede teorica, importanti sostenitori. Tra questi Rifkin, che teorizzò nel 1995² una "terza forza" basata sulle comunità locali, in grado di riformulare il contratto sociale del XXI secolo. Egli suggeriva un'alleanza tra Stato e terzo settore, in grado di andare oltre la creazione di opportunità occupazionali, fino all'affermazione per il tramite del lavoro di un modello di vita, di scambio sociale, non solo materiale.

Pur riconoscendo già la scarsa condivisione del valore del volontariato e della cura, Rifkin riponeva speranza nella possibilità che la crescente scarsità di lavoro convertisse le nuove generazioni ad una sorta di etica antimaterialistica. Questa è probabilmente la leva su cui tenta di far forza il governo francese con il provvedimento in esame, che ha come obiettivo proprio l'inserimento di giovani tra i 16 ed i 18 anni, poco qualificati e con difficoltà di accesso al mercato del lavoro, in associazioni, strutture dedicate all'*insertion*, amministrazioni locali e strutture pubbliche, che forniscono prevalentemente attività di utilità sociale. Non a caso, il provvedimento è stato promosso non solo sottolineandone le possibili ricadute occupazionali, ma anche enfatizzandone il valore sociale in termini di "motivazione" per i giovani coinvolti.

² J. Rifkin, *La fine del lavoro: il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini & Castoldi, 1995.

L'attuazione concreta della visione di Rifkin, tuttavia, per lo meno in Francia, ne ha fatto emergere i risvolti negativi, legati in primo luogo alle caratteristiche di gran parte dell'occupazione creata all'interno di questo settore (bassi livelli di qualificazione, bassi salari, scarso riconoscimento sociale), che scoraggiano soprattutto i giovani in cerca di lavoro; in secondo luogo, alle scarse opportunità di transizione verso altri settori occupazionali, per il via del cumularsi degli svantaggi iniziali con quelli derivanti dallo svolgimento di attività di basso profilo, che offrono poche occasioni di crescita professionale.

Lo schema dell'*emploi d'avenir*, d'altra parte, ha come vedremo una doppia anima, poiché è previsto che possa essere attuato anche in imprese private che operano in qualsiasi settore di attività, purché in grado di esprimere una domanda di lavoro insoddisfatta. Prospettiva, questa, evidentemente diversa da quella descritta finora e che è piuttosto interpretabile all'incrocio tra due logiche: quella tradizionale degli incentivi per l'assunzione di soggetti deboli sul mercato del lavoro, in cui a fronte di determinate garanzie occupazionali sono offerti alle imprese vantaggi di natura economica; quella del superamento dello *skills mismatch*, con l'avviamento dei giovani in mestieri e posizioni vacanti nei cosiddetti settori in tensione.

2. *Emploi d'avenir*: obiettivi e caratteristiche del dispositivo

L'*emploi d'avenir*, istituito dalla legge n. 1189 del 26 ottobre 2012, è uno schema di accompagnamento al lavoro dei giovani che si incardina tra le misure per la promozione dell'occupazione giovanile ed in particolare all'interno del numeroso gruppo dei *Contrats aidés* previsti dal codice del lavoro: il *Contrat emploi jeune*, il *Contrat unique d'insertion* (che comprende a sua volta il *Contrat d'accompagnement dans l'emploi* ed il *Contrat initiative-emploi*) il *Contrat jeune en entreprise*.

Attraverso l'*emploi d'avenir* il governo in carica si ripropone di creare, entro il 2014, 150.000 nuove occasioni di lavoro per i giovani.

Dal punto di vista strettamente giuridico, la legge n. 1189 non introduce una nuova tipologia contrattuale, ma uno schema all'interno del quale possono essere stipulati contratti riconducibili a fattispecie già esistenti, a seconda delle caratteristiche del datore di lavoro. In particolare, la forma del contratto di lavoro sarà quella del *Contrat unique d'insertion*,

declinato nella forma del *Contrat d'accompagnement dans l'emploi* se il datore di lavoro è un'amministrazione locale, un'azienda pubblica (ma per una durata compresa tra i 12 ed i 36 mesi) o un organismo del settore no profit; del *Contrat initiative-emploi* se è invece un'azienda privata.

L'obiettivo del dispositivo (articolo 1) è facilitare lo sviluppo professionale e l'accesso a più alti livelli di qualificazione per i giovani tra i 16 ed i 25 anni senza qualificazione o poco qualificati, che incontrano difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro. Per raggiungere l'obiettivo la legge favorisce l'avviamento lavorativo di questi giovani in attività di interesse sociale e/o nel campo della tutela dell'ambiente, o in bacini occupazionali che esprimono una forte domanda di posti di lavoro. È riservata priorità, per l'accesso a queste opportunità, ai residenti nelle cosiddette *zone urbaine sensibles*³ o in territori caratterizzati da particolari difficoltà occupazionali per i giovani.

Le imprese che possono beneficiare dello schema di aiuti sono le aziende pubbliche e le società a partecipazione statale (non l'amministrazione statale), le organizzazioni del settore no profit (associazioni, fondazioni), le amministrazioni locali (comuni, *départements*, regioni), le agenzie per l'inserimento lavorativo (tra cui le agenzie specializzate nell'inserimento di soggetti svantaggiati, anche di lavoro temporaneo). Possono beneficiarne anche le imprese private che siano in grado di proporre un inserimento lavorativo stabile e che operino in settori con un forte potenziale di creazione di posti di lavoro: questi sono individuati tramite decreto prefettizio regionale.

Lo schema prevede che, a fronte dell'assunzione di un giovane con le caratteristiche sopra menzionate – con un contratto a tempo pieno o con un contratto a tempo determinato della durata di almeno 36 mesi – le imprese possano beneficiare di un aiuto economico pari a: 75% del salario minimo (SMIC)⁴ per le organizzazioni del settore no profit; 47% dello SMIC per le agenzie per il lavoro specializzate nell'inserimento di soggetti svantaggiati (*Entreprises d'Insertion*) ed i *Groupe*

³ Queste sono individuate dall'art. 42 della l. n. 115 del 4 febbraio 1995 che definisce orientamenti per la gestione e lo sviluppo del territorio e delle zone rurali.

⁴ Vedi M. Ori (a cura di), *Glossario – Le parole della riforma*, in questo volume.

*d'Entreprises d'Insertion et Qualification*⁵; 35% dello SMIC per le imprese del settore privato⁶.

Oltre ai vantaggi di natura economica, le imprese potranno beneficiare dell'assunzione di giovani "motivati" e di un accompagnamento da parte delle *missions locales*, che si faranno carico di gestire e monitorare il percorso di inserimento e formativo del giovane.

Per i giovani, il vantaggio principale consiste nell'accesso ad un'opportunità di lavoro stabile, regolare e remunerata ad un livello che si può supporre sia consono, in considerazione delle opportunità di qualificazione che accompagnano l'esperienza lavorativa. I giovani accederanno, infatti, ad interventi di formazione, otterranno una certificazione delle competenze acquisite e saranno incoraggiati a sostenere esami per l'accesso a qualifiche riconosciute, saranno costantemente accompagnati nel loro percorso da un tutor aziendale e da un referente della *mission locale*, con cui sono previsti colloqui periodici di orientamento.

L'aspettativa del governo è che, oltre a contribuire all'aumento dei tassi di occupazione giovanile nell'immediato, l'*emploi d'avenir* abbia effetti positivi a medio ed a lungo termine, favorendo la stabilità o le chances di stabilizzazione (per i giovani assunti a tempo determinato), ma più in generale l'occupabilità dei beneficiari, attraverso l'aumento del livello di qualificazione. Un altro effetto atteso è il rientro nei circuiti formativi a seguito dell'avvicinamento ad un mestiere o ad un ambito di qualificazione, in particolare attraverso schemi di alternanza. Nei casi in cui il rapporto di lavoro sia a tempo determinato si prospetta, cioè, un'ipotesi di contiguità tra un primo ingresso (ed una prima qualificazione) attraverso l'*emploi d'avenir* ed un successivo passaggio attraverso uno schema di alternanza (un contratto di professionalizzazione o di apprendistato, si suppone, per l'acquisizione di una qualifica di livello superiore).

⁵ Vedi M. Ori (a cura di), *Glossario – Le parole della riforma*, in questo volume.

⁶ Decreto n. 1210 del 31 ottobre 2012 sull'*emploi d'avenir*, che individua destinatari, imprese interessate e ammontare dell'aiuto economico.

3. Modalità di funzionamento ed implementazione

L'implementazione dell'*emploi d'avenir* è strettamente connessa con il funzionamento delle *missions locales* o PAIO (*Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation*)⁷. Queste strutture sono state istituite già negli anni ottanta ed hanno come obiettivo l'orientamento e l'inserimento professionale dei giovani tra i 16 ed i 25 anni: gli orientamenti strategici sono definiti a livello di bacino occupazionale e coordinati a livello nazionale ed il finanziamento è sostenuto dallo Stato e dalle amministrazioni locali, con il concorso di risorse del FSE.

I giovani che siano interessati ad essere assunti attraverso un *emploi d'avenir* si rivolgono ad una *mission locale* e sono presi in carico da un consigliere che si occupa di predisporre un progetto di inserimento professionale e di mettere in contatto il giovane con un'impresa interessata, e che lo seguirà durante tutto il percorso. I consiglieri delle *missions locales* hanno anche il compito di assicurarsi che il datore di lavoro osservi gli obblighi relativi alle condizioni di lavoro ed all'accesso ad opportunità formative, e si occupano infine dell'eventuale reinserimento lavorativo del giovane al termine del rapporto di lavoro, se questo non ha come esito la stabilizzazione.

Il ruolo delle *missions locales* è cruciale anche sul versante degli adempimenti amministrativi: una volta realizzato il *matching*, infatti, il datore di lavoro ed il giovane possono recarsi presso la struttura per firmare la convenzione, che stabilisce gli obblighi reciproci, e la richiesta di sostegno finanziario allo Stato, accompagnata da una nota informativa. La domanda di finanziamento viene dunque firmata da un funzionario della struttura e l'apposizione della firma vale quale accettazione della domanda stessa. A seguito di questa approvazione (e non prima) è possibile stipulare il contratto di lavoro.

Una volta assunti, lo statuto di questi giovani lavoratori è identico a quello degli altri lavoratori dipendenti ed hanno diritto ad una retribuzione che sia almeno pari al salario minimo (SMIC) senza distinzioni per fasce d'età, quindi già a partire dai 16 anni (a differenza di quanto succede negli schemi di alternanza). L'orario di lavoro è a tempo pieno, salvo eccezioni che possono dipendere o dalle esigenze formative

⁷ Vedi M. Ori (a cura di), *Glossario – Le parole della riforma*, in questo volume.

del giovane, o dall'impossibilità per il datore di lavoro di mantenere il regime orario full-time, previo consenso del consigliere del giovane.

Nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro i giovani sono seguiti da un tutor aziendale ed hanno la possibilità di frequentare azioni di formazione, che devono aver luogo prevalentemente durante l'orario di lavoro. La formazione può essere esterna o interna all'impresa, potendosi quindi trattare anche esclusivamente di formazione impartita in azienda se essa dispone delle strutture e dei mezzi necessari, cioè se in possesso di una struttura formativa interna⁸. Deve inoltre trattarsi di azioni formative coerenti con la qualifica o le competenze previste dal progetto di inserimento, che potranno essere certificate attraverso i dispositivi previsti per le diverse tipologie di qualifiche riconosciute o attraverso la *Validation des Acquis des expériences*⁹, che ha lo scopo di certificare le competenze acquisite in contesti di apprendimento informali.

È importante sottolineare che i costi delle azioni formative rivolte ai giovani assunti in *emploi d'avenir* possono essere coperti facendo ricorso agli strumenti di finanziamento della formazione continua, dal Piano di formazione aziendale, ai Congedi individuali per la formazione.

Un altro aspetto importante da considerare è il settore di inserimento. Come già specificato, infatti, l'*emploi d'avenir* può essere utilizzato solo in imprese appartenenti ai settori indicati, prevalentemente in organizzazioni a scopo non lucrativo o pubbliche, ma le Regioni possono individuare settori di attività in cui le imprese private possono beneficiare dello schema, fermi restando i requisiti relativi alla qualità degli inserimenti, sopra richiamati.

Quasi tutte le Regioni hanno avviato, tra la fine del 2012 ed i primi mesi del 2013, le procedure necessarie per l'individuazione dei settori interessati. L'individuazione dei settori è stata preceduta nella maggior parte dei casi dalla redazione di orientamenti per l'occupazione volti ad individuare settori in tensione e prioritari, o in grado di esprimere una forte domanda di occupazione. Sono stati, in molti casi, consultati a tale scopo i Comitati di coordinamento regionale per l'occupazione e la

⁸ Circolare Direzione generale per l'occupazione e la formazione professionale n. 35 del 14 novembre 2006, relativa alle azioni di formazione ed alle prestazioni che rientrano nel campo della formazione professionale continua, allegato 3.

⁹ Vedi M. Ori (a cura di), *Glossario – Le parole della riforma*, in questo volume.

formazione professionale¹⁰. In quasi tutte le Regioni i settori di attività indicati sono molti e spaziano dai servizi alla persona all'industria metalmeccanica; alcune di esse hanno adottato, invece, un orientamento restrittivo, limitando l'estensione alle imprese private operanti nel settore dell'economia sociale, nei servizi alla persona e sanitari; il minimo comun denominatore, nella maggior parte dei casi, è il fatto che si tratta di settori che esprimono una domanda di lavoro insoddisfatta (dall'agricoltura, al commercio, ai servizi alla persona, ai trasporti, ai servizi ecologici e di trattamento e smaltimento dei rifiuti, fino all'industria pesante). In alcuni casi, le Regioni hanno specificato ulteriormente le condizioni di attuazione dell'*emploi d'avenir* in settori sensibili dei servizi alla persona. È il caso della Regione Pays de la Loire, che all'articolo 2 del decreto DIRECCTE n. 27 del 2013, relativo all'*emploi d'avenir* nel settore privato, specifica: «nel quadro dei servizi alla persona che riguardano bambini di età inferiore ai tre anni o l'assistenza a persone diversamente abili o ad anziani non autosufficienti, il giovane non può intervenire se non affiancato da un operatore qualificato; egli deve beneficiare, inoltre, di una formazione che conduca ad un certificato, ottenuta la quale potrà essere autonomo».

A parte pochi casi – in cui sono stati indicati settori innovativi quali, ad esempio, quello delle energie rinnovabili (Haute Normandie) – nel settore privato la panoramica dei *lavori del futuro* sembra fotografare i settori afflitti da penuria di manodopera perché caratterizzati da posizioni di basso profilo¹¹, rispondendo principalmente all'obiettivo di spingere i giovani verso le posizioni tradizionalmente meno ambite proprio da questa categoria, e per le quali rimane dunque alta la domanda di forza lavoro.

¹⁰ Istituiti dalla l. n. 73 del 17 gennaio 2002 sulla modernizzazione sociale, essi sono composti da rappresentanti dell'amministrazione statale decentrata, da consiglieri eletti nominati dal Consiglio regionale, da rappresentanti delle associazioni datoriali e dei sindacati.

¹¹ Commercio, cura della persona, attività di assistenza a domicilio e sanitaria sono tra le attività caratterizzate dai più alti tassi di *vacancies* in tutta Europa (European Commission, *European Job Mobility Bulletin*, febbraio 2013).

4. Conclusioni

Nonostante il robusto consenso già consolidatosi attorno a questa proposta, essa solleva qualche perplessità, su almeno due versanti. Da un lato, ci si chiede quali possano essere gli effetti a lungo termine, in termini di accrescimento delle disuguaglianze, dell'avviamento di giovani in difficoltà in posizioni poco qualificate; dall'altro, resta il timore del cosiddetto *effet d'aubaine*, il rischio, cioè, che una misura promozionale si trasformi in uno strumento generalizzato (e costoso per la collettività) di riduzione del costo del lavoro per le imprese. In particolare, il rischio è che a queste opportunità si faccia ricorso in situazioni in cui si sarebbe comunque proceduto ad assumere, anche senza incentivi, a maggior ragione a seguito dell'estensione dei settori di attività coinvolti ad opera delle autorità regionali.

L'*emploi d'avenir* è specificamente rivolto ai giovani poco qualificati, proprio per compensarne lo svantaggio rispetto ai coetanei maggiormente ambiti dalle imprese. Tuttavia, se può ridurre gli svantaggi occupazionali a breve termine, la creazione di opportunità lavorative sussidiate nel terzo settore o in posizioni poco qualificate del settore privato rischia di riproporre il meccanismo dell'*insertion* stigmatizzante nel mercato del lavoro secondario, da cui è difficile uscire per i giovani con bassi livelli di qualificazione. Per far fronte a questo rischio, la legge istitutiva prevede che l'inserimento lavorativo sia accompagnato da interventi di formazione ed il governo si è impegnato in una campagna informativa volta a responsabilizzare le aziende coinvolte rispetto alla creazione di percorsi realmente promozionali. Le possibilità di crescita professionale dei giovani coinvolti restano però condizionate dal profilo stesso delle attività svolte, che non sempre rappresentano il primo passo di un percorso di progressivo avvicinamento a posizioni più qualificate. Ciò spinge a riflettere anche sull'ipotesi di filiera formativa suggerita, che collega l'*emploi d'avenir* ad un successivo percorso in alternanza per l'accesso ad una qualifica riconosciuta.

Sempre a proposito dell'idea di una continuità tra *emploi d'avenir* e dispositivi di alternanza, ci si chiede se questa ipotesi non allunghi eccessivamente i tempi di transizione ad un impiego stabile e se possa realmente rappresentare un'alternativa auspicabile per i giovani coinvolti. Sembra paventarsi il rischio che, anziché costituire un trampolino verso di essi, il dispositivo entri addirittura in concorrenza con strumenti più

robusti, in termini di contenuti formativi, quali l'apprendistato e il *contrat de professionnalisation*, implicando uno sforzo inferiore, in termini di *ingénierie pédagogique*.

Glossario – Le parole della riforma

a cura di Martina Ori

Lo studio della legge relativa alla *sécurisation de l'emploi* in chiave comparata pone non poche difficoltà al ricercatore che partendo da un differente sistema linguistico, giuridico e culturale tenta di rendere in italiano i termini chiave della riforma francese. Sin da una prima lettura, la legge appare certamente innovativa dal punto di vista linguistico in quanto molte delle espressioni utilizzate nell'Accordo nazionale interprofessionale prima, e successivamente nel progetto di legge appaiono estremamente dense e concise eppure di estrema immediatezza concettuale. Tuttavia, la resa in lingua italiana risulta non di rado estremamente difficile principalmente a causa della mancanza non solo di equivalenti linguistici, quasi sempre assenti quando si procede nell'esercizio della comparazione a causa della non sovrapponibilità degli istituti giuridici esistenti nei diversi Paesi, quanto piuttosto di un sistema concettuale in grado di fornire per lo meno le basi per creare equivalenti funzionali atti a trasmettere il senso dei termini utilizzati nella riforma.

Un esempio su tutti è il termine e la nozione stessa di *sécurisation des parcours professionnels*, intesa come la “messa in sicurezza” della carriera individuale di ciascuno mediante transizioni fluide da un'occupazione all'altra facendo leva sulla occupabilità individuale. Dalle difficoltà riscontrate nella resa in lingua italiana, che appare il più delle volte imperfetta nella forma e incompleta nel contenuto è sorta l'esigenza

* ADAPT Research Fellow.

di redigere il presente glossario quale agile strumento di consultazione allo scopo di chiarire i termini chiave della legge in esame.

Francese	Italiano	Definizione
<i>Accord National interprofessionnel (ANI)</i>	<i>Accordo Nazionale Interprofessionale/ Accordo Interconfederale</i>	Accordo negoziato a livello nazionale e riferito a tutti i settori.
<i>Accord de maintien de l'emploi</i>	<i>Accordo di solidarietà</i>	Accordo di solidarietà di durata massima non superiore ai 2 anni che consente di rimodulare l'orario di lavoro e ridurre i salari. Si tratta di uno strumento disponibile a livello aziendale per evitare licenziamenti in periodi di crisi.
<i>Bilan de compétences</i>	<i>Bilancio delle competenze</i>	Il bilancio delle competenze consente al lavoratore di fare il punto sulle proprie competenze, attitudini, motivazioni per definire un progetto professionale o formativo. Viene redatto da personale esterno all'impresa su iniziativa del datore o del lavoratore.
<i>Clause de désignation</i>	<i>Clausola di designazione</i>	Clausola che permette alle parti sociali di designare l'ente assicuratore che si occuperà della copertura sanitaria complementare.
<i>Complément d'heures par avenant</i>	<i>Clausola aggiuntiva di complemento ore</i>	La riforma prevede la possibilità, mediante modifica del contratto, di aumentare temporaneamente l'orario di lavoro in caso di lavoro a tempo parziale.
<i>Compte personnel de formation (CPF)</i>	<i>Conto personale di formazione</i>	Per promuovere la portabilità dei diritti alla formazione la legge introduce un conto personale universale (ciascuno possiede un conto dall'entrata nel mercato del lavoro sino alla pensione), individuale (per lavoratori dipendenti o in cerca di impiego) e integralmente trasferibile indipendentemente dal percorso professionale di ciascuno. Il conto consente ai lavoratori di maturare crediti in ore da dedicare a iniziative formative.

<i>Congé individuel de formation (CIF)</i>	<i>Congedo individuale per la formazione</i>	Il congedo individuale per la formazione consiste nel diritto di assentarsi dal posto di lavoro per seguire una attività formativa a scelta del lavoratore non disponibile in azienda. Per accedere al congedo occorre aver svolto quattro mesi di lavoro, consecutivi o no, nell'arco dei 28 mesi precedenti. In determinati casi il fondo bilaterale di riferimento contribuisce alla retribuzione e al sostegno dei costi relativi al congedo.
<i>Contrat de sécurisation professionnelle</i>	<i>Contratto per la "messa in sicurezza" occupazionale</i>	La legge n. 893 del 28 giugno 2011 introduce il <i>Contrat de sécurisation professionnelle</i> allo scopo di accompagnare i lavoratori che perdono un impiego verso una nuova occupazione, attraverso interventi di riqualificazione ed accompagnamento. Il contratto ha la durata massima di 12 mesi. Il titolare del contratto con un'anzianità di servizio di almeno un anno percepisce una indennità pari all'80% del salario precedente. La recente riforma consente un prolungamento dell'indennità di <i>sécurisation</i> oltre i termini stabiliti, per coloro i quali – coinvolti in un CSP - partecipino a determinate attività formative.
<i>Document unilatéral de l'employeur</i>	<i>Documento unilaterale del datore di lavoro</i>	In riferimento alla procedura per avviare licenziamenti collettivi, in mancanza di accordo collettivo aziendale, il datore di lavoro elabora un documento che stabilisce il piano di salvaguardia indicante il numero di posti di lavoro da eliminare, le categorie professionali coinvolte, il criterio e l'ordine di licenziamento nonché le misure sociali di salvaguardia dell'occupazione. Tale documento deve essere validato (il procedimento di autorizzazione è detto <i>homologation</i>) dall'autorità pubblica.
<i>Droit individuel à la</i>	<i>Diritto individuale alla formazione</i>	Il diritto individuale alla formazione è un conto che ha l'obiettivo di permettere a

<i>formation (DIF)</i>		tutti i lavoratori di accumulare un credito di ore di formazione che convergono nel conto personale di formazione pari a 20 ore all'anno fino ad un tetto massimo di 120 ore.
<i>Droits rechargeables</i>	<i>Diritti "ricaricabili"</i>	I diritti "ricaricabili" all'assicurazione per la disoccupazione consentono ai lavoratori disoccupati di conservare, in caso di rientro al lavoro, i diritti all'assicurazione non utilizzati potendo poi usufruirne in caso di un successivo periodo di disoccupazione.
<i>Emploi d'avenir</i>	<i>Lavoro del futuro</i>	Contratto di promozione dell'inserimento destinato ai giovani in particolare difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro per ragioni legate alla loro mancanza di formazione o per ragioni di provenienza. Prevede un impegno reciproco tra giovane, datore e attore pubblico al fine di permettere un inserimento effettivo nel mercato. Il datore percepisce un incentivo economico o sgravio fiscale in caso di assunzione di determinate categorie di giovani.
<i>Entreprises d'Insertion (ET)</i>	<i>Impresa di inserimento</i>	Struttura giuridicamente autonoma che può avere qualunque forma di impresa commerciale ad eccezione dell'impresa individuale e dell'impresa artigiana che ha l'obiettivo l'inserimento occupazionale delle persone in difficoltà, di fornire le competenze (anche sociali) per accedere al mercato del lavoro. Tali imprese sottostanno all'obbligo di mezzi (messa in atto di percorsi di accompagnamento, formazione tecnica, etc.), ma non di risultato (l'effettivo inserimento).
<i>Gestion prévisionnelle négociée des emplois et des</i>	<i>Gestione Preventiva e negoziata dei posti di lavoro e delle competenze</i>	Promozione di consultazioni su temi quali le misure per la mobilità interna, i piani di formazione professionale aziendale da stabilire secondo un quadro di orientamento triennale, le tipologie

<i>compétences</i>		contrattuali da utilizzare.
<i>Groupements d'employeurs</i> <i>Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)</i>	<i>Associazioni di imprese per l'inserimento e la qualificazione</i>	Associazioni di imprese che per far fronte alle difficoltà nel reclutamento delle risorse umane scommettono direttamente sul potenziale delle persone con gravi difficoltà di accesso al mercato assumendo direttamente le categorie di lavoratori svantaggiati (giovani senza qualificazione, disoccupati di lungo periodo, e percettori di sussidi di sostegno al reddito) e li mettono a disposizioni delle imprese consociate organizzando situazioni di alternanza tra attività formative e di lavoro per l'inserimento sociale e professionale.
<i>Mesures de reclassement interne</i>	<i>Misure di riclassificazione interna</i>	In riferimento alla procedura per avviare licenziamenti collettivi, previo consenso dei comitati aziendali, il datore di lavoro può proporre misure di riclassificazione interna per evitare i licenziamenti. Tale previsione era indicata nel progetto di legge con il termine <i>mobilité</i> sostituito con <i>reclassement</i> nella versione definitiva.
<i>Mission locale (ML)</i> <i>Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO)</i>	<i>Enti locali di informazione e orientamento</i>	Enti istituiti a livello locale per accogliere, informare e fornire orientamento professionale destinati principalmente ai giovani tra i 16 e i 25 anni usciti dal sistema di istruzione e che versano in situazioni di difficoltà. Forniscono sostegno personalizzato nella ricerca di lavoro, ma si occupano anche (soprattutto le ML) delle problematiche abitative, di sanità, mobilità e giustizia.
<i>Mobilité interne</i>	<i>Mobilità interna</i>	La mobilità interna consiste nella definizione di misure collettive di organizzazione del lavoro (modifica della mansione dei lavoratori o del luogo di lavoro entro determinati limiti geografici). Tali modifiche devono essere oggetto di una negoziazione triennale che prevede misure di accompagnamento alla mobilità, i limiti geografici di riferimento, nonché misure per la conciliazione vita-

		lavoro.
<i>Mobilité volontaire sécurisée</i>	<i>Mobilità esterna volontaria garantita</i>	I lavoratori con almeno 2 anni di anzianità di imprese con almeno 300 dipendenti che decidano di avere un'esperienza di lavoro in un'altra impresa, previo accordo del datore di lavoro, possono beneficiare di una sospensione del rapporto di lavoro e poi rientrare nell'impresa di provenienza, nella medesima posizione o in una posizione non inferiore in termini di retribuzione e livello di qualificazione.
<i>Organisme paritaire Collecteur agréé (OPCA)</i>	<i>Fondo bilaterale per la formazione continua</i>	Struttura associativa paritaria che raccoglie contributi da parte delle imprese di un dato settore da destinare alla formazione continua dei lavoratori.
<i>Plan de sauvegarde de l'emploi Plan social (PSE)</i>	<i>Piano di salvaguardia dell'occupa-zione</i>	Il piano di salvaguardia indica un dispositivo previsto dal codice del lavoro finalizzato a limitare i licenziamenti collettivi. Nel linguaggio comune può essere riferito al licenziamento collettivo stesso.
<i>Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)</i>	<i>Formazione specifica per l'inserimento dei disoccupati</i>	A fronte di un'assunzione (con contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi o con contratto a tempo indeterminato) di persone in cerca di lavoro, le imprese possono beneficiare di contributi per la formazione. La novità introdotta dall'ANI dell'11 gennaio 2013 riguarda la possibilità che i fondi bilaterali convenzionati con i servizi per l'impiego possano proporre direttamente a persone in cerca di occupazione segnalate dai servizi per l'impiego un intervento di POE, se a conoscenza di offerte di lavoro disponibili presso le imprese aderenti.
<i>Salaire minimum interprofessionn el de croissance (SMIC)</i>	<i>Salario minimo interprofessionale</i>	Salario minimo orario vigente in Francia, inteso come livello retributivo orario al di sotto del quale non può scendere alcun salario. Si applica ai lavoratori con almeno 18 anni di età, impiegati nel settore privato o con contratto di diritto privato nel settore pubblico. Ad alcune

		categorie di lavoratori (es. i giovani apprendisti, o coloro il cui orario di lavoro non è verificabile) si applica un salario inferiore o non è previsto alcun salario minimo.
<i>Sécurisation de l'emploi; sécurisation des parcours professionnels</i>	<i>“Messa in sicurezza” del lavoro, dei percorsi professionali</i>	Il termine <i>sécurisation</i> dei percorsi professionali significa letteralmente “messa in sicurezza” e fa riferimento ad una idea di tutela basata sulla maggiore occupabilità dei lavoratori, nel tentativo di rendere le transizioni da un impiego all’altro più rapide e semplici.
<i>Validation des Acquis des expériences</i>	<i>Validazione degli apprendimenti formali e non formali</i>	Dispositivo che consente di conseguire un titolo o una certificazione (diploma, titolo professionale o certificato di qualifica professionale), sulla base di una esperienza lavorativa svolta come lavoratore dipendente o autonomo (commerciante, collaboratore di un commerciante, professionista, agricoltore o artigiano) e/o di volontariato (sindacato, associazione). Tale esperienza deve essere in linea con la certificazione richiesta che viene convalidata da una commissione. È possibile ottenere la validazione laddove la certificazione richiesta sia inclusa nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali.

APPENDICE

PROJET DE LOI

adopté

le 14 mai 2013

N° 142
S É N A T

PROJET DE LOI

relatif à la sécurisation de l'emploi.

(Texte définitif)

Le Sénat a adopté, dans les conditions prévues à l'article 45 (alinéas 2 et 3) de la Constitution, le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 1^{ère} lecture : **774, 839, 847** et T.A. **103. 979**. C.M.P. : **980**.

Sénat : 1^{ère} lecture : **489, 490, 494, 501, 502** et T.A. **139** (2012-2013).
C.M.P. : **530** et **531** (2012-2013).

Chapitre I^{ER}

Créer de nouveaux droits pour les salariés

Section 1

De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

~~(CMP)~~ Article 1^{er}

I. – A. – Avant le 1^{er} juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1^{er} janvier 2016.

La négociation porte notamment sur :

1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;

2° Les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;

3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;

4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;

5° Le délai, au moins égal à dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;

6° Le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

B. – À compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises où a été désigné un délégué syndical et qui ne sont pas couvertes selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale par une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du même code et applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2016, l'employeur engage une négociation sur ce thème.

Cette négociation se déroule dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail et au deuxième alinéa de l'article L. 2242-11 du même chapitre. Le cas échéant, elle porte sur les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

II. – Le titre I^{er} du livre IX du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le chapitre I^{er} est complété par des articles L. 911-7 et L. 911-8 ainsi rédigés :

« Art. L. 911-7. – I. – Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Les salariés concernés sont informés de cette décision.

« II. – La couverture minimale mentionnée au I comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

« 1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;

« 2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

« 3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

« Un décret détermine le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux mentionnés au 3° entrant dans le champ de cette couverture. Il fixe les catégories de salariés pouvant être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Il précise les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1, en raison de la couverture garantie par ce régime.

« Les contrats conclus en vue d'assurer cette couverture minimale sont conformes aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du présent code et au 2° *bis* de l'article 1001 du code général des impôts.

« L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture. Cependant, les modalités spécifiques de ce financement en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel sont déterminées par décret.

« Art. L. 911-8. – Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

« 1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

« 2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

« 3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

« 4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

« 5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

« 6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

« Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. » ;

2° L'article L. 912-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour les risques dont ils organisent la couverture à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Cette mise en concurrence est réalisée dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et selon des modalités prévues par décret. Ce décret fixe notamment les règles destinées à garantir une publicité préalable suffisante, à prévenir les conflits d'intérêts et à déterminer les modalités de suivi du contrat. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen. »

~~II bis et II ter. — (Supprimés)~~

III. – Le titre I^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques est ainsi modifié :

1° Les articles 2 et 5 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent article est également applicable au titre des anciens salariés garantis en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. » ;

2° Le 1° de l'article 4 est ainsi modifié :

a) Sont ajoutés les mots : « ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ; »

3° Le 2° du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès. »

IV. – À compter du 1^{er} juillet 2014, le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre II du titre IV est ainsi rédigé : « Protection sociale complémentaire des salariés » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2242-11, le mot : « maladie » est remplacé par les mots : « et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident » ;

3° Après le mot : « prévoyance », la fin du 14° du II de l'article L. 2261-22 est ainsi rédigée : « ou à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ; ».

V. – Avant le 1^{er} janvier 2016, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engageant une négociation en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise d'accéder à une telle couverture.

~~VI. — (Supprimé)~~

VI. – ~~VII.~~— L'article L. 113-3 du code des assurances est ainsi modifié :

1° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'adhésion au contrat résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, l'assureur ne peut faire usage des dispositions du présent article relatives à la suspension de la garantie et à la résiliation du contrat. » ;

2° Au dernier alinéa, la référence : « des alinéas 2 à 4 » est remplacée par la référence : « des deuxième à avant-dernier alinéas ».

VII. – ~~VIII.~~— Après le mot : « interprofessionnel », la fin de la première phrase du III de l'article L. 221-8 du code de la mutualité est supprimée.

VIII. – ~~IX.~~— L'article L. 322-2-2 du code des assurances est ainsi modifié :

1° Après le mot : « financier », sont insérés les mots : « , en particulier la mise en œuvre d'une action sociale, » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'elle se traduit par des réalisations sociales collectives, l'action sociale mentionnée au premier alinéa du présent article doit être confiée à une ou plusieurs personnes morales distinctes de l'assureur. »

IX. – ~~X.~~— Le I de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

X. – ~~XI.~~— L'article L. 911-8 du même code entre en vigueur :

1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1^{er} juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1^{er} juin 2015.

XI. – ~~XII.~~— Le b du 2° du III et le 3° du III entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

~~(AN1)~~ Article 1^{er} ~~bis~~ 2

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 15 septembre 2014, un rapport sur les aides directes et indirectes accordées au financement de la complémentaire santé ainsi que sur une refonte de la fiscalité appliquée aux contrats. Il réalise également un point d'étape des négociations de branche en cours.

Cette étude de la refonte de la fiscalité est réalisée au regard de l'objectif fixé de généraliser la couverture complémentaire santé à tous les Français, à l'horizon de 2017.

~~(AN1)~~ Article 1^{er} ~~ter~~ 3

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} septembre 2013, un rapport sur l'articulation du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle et la généralisation de la complémentaire santé afin d'étudier l'hypothèse d'une éventuelle évolution du régime local d'assurance maladie et ses conséquences.

~~(AN1)~~ Article 1^{er} ~~quater~~ 4

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} mai 2014, un rapport sur les modalités de prise en charge du maintien des couvertures santé et prévoyance pour les salariés lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire.

Ce rapport présente notamment la possibilité de faire intervenir un fonds de mutualisation, existant ou à créer, pour prendre en charge le financement du maintien de la couverture santé et prévoyance lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

~~(CMP)~~ Article 2- 5

I. – L'article L. 6111-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. » ;

2° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

« 1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;

« 2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

« Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »

II. – ~~I bis.~~ L'article L. 6112-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. »

III. – ~~H.~~ Le chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la sixième partie du même code est complété par un article L. 6314-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6314-3.* – Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :

« 1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;

« 2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;

« 3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;

« 4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

« Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

IV. – ~~III.~~— Une concertation est engagée avant le 1^{er} juillet 2013 entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

V. – ~~IV.~~— Avant le 1^{er} janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation.

~~(CMP)~~ Article 3 6

Le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Mobilité volontaire sécurisée

« *Art. L. 1222-12.* – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

« Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.

« *Art. L. 1222-13.* – La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

« Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

« *Art. L. 1222-14.* – À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

« *Art. L. 1222-15.* – Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.

« *Art. L. 1222-16.* – L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée. »

~~(CMP)~~ Article ~~3 bis~~ 7

~~La sous-section 4 de la section 6 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :~~

~~1° (Supprimé)~~

Le troisième alinéa de l'article L. 2325-29 du même code est ainsi modifié :

1° ~~a)~~ Les mots : « internés et déportés de la Résistance, » sont supprimés ;

2° ~~b)~~ Après le mot : « sociale, », la fin de l'alinéa est ainsi rédigée : « aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation. »

Section 2

De nouveaux droits collectifs en faveur
de la participation des salariés

~~(CMP)~~ Article 4– 8

I. – Après le premier alinéa de l'article L. 2323-3 du même code, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« À l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. »

II. – L'article L. 2323-4 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « , d'un délai d'examen suffisant » sont supprimés ;

2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

« Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. »

III. – Le paragraphe 1 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complété par des articles L. 2323-7-1 à L. 2323-7-3 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2323-7-1.* – Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs 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 comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

« La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur

son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

« Art. L. 2323-7-2. – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

« La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

« Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

« 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

« 2° Fonds propres et endettement ;

« 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

« 4° Activités sociales et culturelles ;

« 5° Rémunération des financeurs ;

« 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

« 7° Sous-traitance ;

« 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

« Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

« Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

« Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

« Art. L. 2323-7-3. – Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.

« Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations. »

IV. – La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

L'article L. 2323-7-3 du même code entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, au 31 décembre 2016.

V. – La section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le 1° de l'article L. 2325-35, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

« 1° *bis* En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ; »

2° Est ajoutée une sous-section 4 ainsi rédigée :

« Sous-section 4

« Délai de l'expertise

« Art. L. 2325-42-1. – L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

« L'accord ou, à défaut, le décret mentionné au premier alinéa détermine, au sein du délai prévu au même alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. »

VI. – Le second alinéa de l'article L. 2332-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2323-7-1 lui sont communiqués. »

VII. – La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du même titre II est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :

« Paragraphe 9

« Crédit d'impôt compétitivité emploi

« Art. L. 2323-26-1. – Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

« Art. L. 2323-26-2. – Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 *quater* C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

« Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

« Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.

« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

« Art. L. 2323-26-3. – Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

« Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise.

« Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise.

« Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance. »

VIII. – Après l'article L. 2313-7 du même code, il est inséré un article L. 2313-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2313-7-1.* – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts, selon les modalités prévues aux articles L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 du présent code. »

IX. – Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement présente au Parlement un premier rapport sur la mise en œuvre de l'exercice du droit de saisine des comités d'entreprise ou des délégués du personnel sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi, prévu aux articles L. 2323-26-2 à L. 2323-26-3 et L. 2313-7-1 du code du travail. Ce rapport est ensuite actualisé au 30 juin de chaque année.

X. – Le titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

« *Art. L. 4616-1.* – Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 4614-12 et à l'article L. 4614-13, et qui peut rendre un avis au titre des articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

« *Art. L. 4616-2.* – L'instance de coordination est composée :

« 1° De l'employeur ou de son représentant ;

« 2° De trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d'un au-delà de quinze comités. Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat ;

« 3° Des personnes suivantes : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

« Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

« *Art. L. 4616-3.* – L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.

« Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État. À l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

« Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis.

« Art. L. 4616-4. – Les articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-8 et L. 4614-9 s’appliquent à l’instance de coordination.

« Art. L. 4616-5. – Un accord d’entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l’instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés. »

XI. – Le dernier alinéa de l’article L. 4614-3 du même code est complété par les mots : « ou de participation à une instance de coordination prévue à l’article L. 4616-1 ».

~~(CMP)~~ Article ~~5~~ 9

I. – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :

1° ~~1^{er}~~ A Le dernier alinéa de l’article L. 225-25 est complété par les mots : « , ni aux salariés nommés administrateurs en application des articles L. 225-27 et L. 225-27-1 » ;

2° ~~1^{er}~~ Après l’article L. 225-27, il est inséré un article L. 225-27-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-27-1. – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l’étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d’entreprise en application de l’article L. 2322-1 du code du travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil d’administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18 du présent code, des administrateurs représentant les salariés.

« Une société n’est pas soumise à l’obligation prévue au premier alinéa du présent I dès lors qu’elle est la filiale, directe ou indirecte, d’une société elle-même soumise à cette obligation.

« II. – Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d’administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à douze et au moins à un s’il est égal ou inférieur à douze.

« Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d’administrateurs prévus à l’article L. 225-17, ni pour l’application du premier alinéa de l’article L. 225-18-1.

« III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d’entreprise ou du comité d’entreprise, l’assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les administrateurs représentant les salariés, selon l’une des modalités suivantes :

« 1° L’organisation d’une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l’article L. 225-28 ;

« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l’article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d’entreprise ou le comité d’entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;

« 3° La désignation par l’organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du même code dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu’un seul administrateur est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;

« 4° Lorsqu’au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l’un des administrateurs selon l’une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l’autre par le comité d’entreprise européen, s’il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l’article L. 2351-1 du code du travail, par l’organe de représentation des salariés mentionné à

l'article L. 2352-16 du même code ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

« L'élection ou la désignation des administrateurs représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.

« IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolution tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III.

« À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa dudit III, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.

~~« V. — (Supprimé)~~

« V. – ~~VI.~~ Les sociétés répondant aux critères fixés au I du présent article et dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27 du présent code, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I à III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.

« Lorsque le nombre de ces administrateurs est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des administrateurs représentant les salariés. » ;

3° ~~2°~~ L'article L. 225-28 est ainsi modifié :

a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) ~~a bis)~~ Après la même première phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Par dérogation, le second administrateur désigné en application du 4° du III de l'article L. 225-27-1 doit être titulaire d'un contrat de travail avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes antérieur de deux années au moins à sa nomination et correspondant à un emploi effectif. » ;

c) ~~b)~~ À la première phrase du troisième alinéa, après le mot : « assimilés », sont insérés les mots : « en application de l'article L. 225-27 » ;

d) ~~c)~~ Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

– au début, sont ajoutés les mots : « Lorsqu'il est fait application du même article L. 225-27, » ;

– ~~d)~~ Le quatrième alinéa est complété par est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27-1 du présent code, les candidats ou listes de candidats sont présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail. » ;

e) Après la troisième phrase du cinquième alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. » ;

~~f) (Supprimé)~~

4° ~~2° bis~~ Au troisième alinéa de l'article L. 225-22, après les mots : « par les salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

~~2° ter (Supprimé)~~

5° ~~3°~~ L'article L. 225-29 est ainsi modifié :

a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) À la première phrase du second alinéa, après la référence : « L. 225-27, », est insérée la référence : « L. 225-27-1, » ;

6° ~~4°~~ L'article L. 225-30 est ainsi modifié :

a) À la première phrase, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » et, après le mot : « entreprise, », sont insérés les mots : « de membre du comité de groupe, » ;

b) ~~a bis~~ Après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Il est également incompatible avec tout mandat de membre d'un comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, de membre de l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou de membre d'un comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code. » ;

c) ~~b~~ À la deuxième phrase, après le mot : « élection », sont insérés les mots : « ou de sa désignation en application de l'article L. 225-27-1 du présent code » ;

7° ~~4° bis~~ Après l'article L. 225-30, sont insérés des articles L. 225-30-1 et L. 225-30-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 225-30-1. – Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 disposent du temps nécessaire pour exercer utilement leur mandat, dans les conditions définies par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 225-30-2. – Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 bénéficient à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Ce temps de formation n'est pas imputable sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 225-30-1. » ;

8° ~~5°~~ À la première phrase de l'article L. 225-31, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

9° ~~6°~~ L'article L. 225-32 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) À la première phrase du second alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

10° ~~7°~~ L'article L. 225-33 est abrogé ;

11° ~~8°~~ L'article L. 225-34 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa du I, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) Le I est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque la désignation a eu lieu selon l'une des modalités prévues aux 2° à 4° du III de l'article L. 225-27-1, par un salarié désigné dans les mêmes conditions. » ;

c) Le II est complété par les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

~~9° (Supprimé)~~

12° ~~10°~~ Au premier alinéa de l'article L. 225-44, la référence : « et L. 225-27 » est remplacée par les références : « , L. 225-23, L. 225-27 et L. 225-27-1 ».

II. – La sous-section 2 de la même section 2 est ainsi modifiée :

1° ~~1° A~~ Le dernier alinéa de l'article L. 225-72 est complété par les mots : « , ni aux salariés nommés membres du conseil de surveillance en application des articles L. 225-79 et L. 225-79-2 » ;

2° ~~1°~~ Après l'article L. 225-79-1, il est inséré un article L. 225-79-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-79-2. – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil de surveillance comprend, outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75 du présent code, des membres représentant les salariés.

« Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.

« II. – Le nombre des membres du conseil de surveillance représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres désignés selon les modalités mentionnées à l'article L. 225-75 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze.

« Les membres du conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pris en compte ni pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal des membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 225-69, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1.

« III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :

« 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;

« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;

« 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul membre est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux membres sont à désigner ;

« 4° Lorsqu'au moins deux membres sont à désigner, la désignation de l'un des membres selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

« L'élection ou la désignation des membres du conseil de surveillance représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.

« IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au directoire de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III.

« À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa dudit III, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.

~~« V. – (Supprimé)~~

« V. – ~~VI.~~ Les sociétés répondant aux critères fixés au I du présent article et dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-79 du présent code, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I à III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.

« Lorsque le nombre de ces membres est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des membres du conseil de surveillance représentant les salariés. » ;

3° ~~2°~~ À l'article L. 225-80, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-79-2 ».

III. – Après l'article L. 226-5 du même code, il est inséré un article L. 226-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 226-5-1. – Dans les sociétés répondant aux critères fixés au I de l'article L. 225-79-2, les salariés sont représentés au sein du conseil de surveillance dans les conditions prévues aux articles L. 225-79-2 et L. 225-80.

« La modification des statuts nécessaire pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés est adoptée selon les règles définies au présent chapitre. Si l'assemblée des commanditaires ou des commandités ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III de l'article L. 225-79-2, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au gérant ou à l'un des gérants de convoquer une assemblée des commanditaires ou des commandités et de soumettre à celle-ci les projets de résolution tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III. »

IV. – L'article L. 2323-65 du code du travail est ainsi modifié :

1° ~~1° A~~ Après le mot : « anonymes », sont insérés les mots : « et les sociétés en commandite par actions » ;

2° ~~4°~~ Les mots : « des administrateurs ou des membres élus » sont remplacés par les mots : « au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné » ;

3° ~~2°~~ La référence : « et L. 225-79 » est remplacée par les références : « , L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 ».

V. – ~~IV bis A.~~ À la fin des articles L. 2364-5 et L. 2374-4 du même code, la référence : « L. 225-33 du code de commerce » est remplacée par la référence : « L. 2411-1 ».

VI. – ~~IV bis.~~ Le livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Le 12° de l'article L. 2411-1 est complété par les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;

2° À la fin de l'intitulé de la sous-section 2 de la section 10 du chapitre I^{er} du titre I^{er}, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 2411-17, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;

4° À la fin de l'intitulé de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre I^{er} du titre II, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 2421-5, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions » ;

6° À la fin de l'intitulé du chapitre V du titre III, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 2435-1, après le mot : « surveillance », sont insérés les mots : « d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions » ;

VII. – ~~IV^{ter}~~— À la première phrase du I de l'article 5 de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, la référence : « VI » est remplacée par la référence : « V ».

VIII. – ~~V~~— Pour les sociétés répondant aux critères posés aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 ou L. 226-5-1 du code de commerce à la date de promulgation de la présente loi, l'entrée en fonction des administrateurs mentionnés à l'article L. 225-27-1 et des membres du conseil de surveillance mentionnés aux mêmes articles L. 225-79-2 et L. 226-5-1 doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou désignation, qui doit elle-même intervenir au plus tard en 2014.

IX. – ~~VI~~— Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance et formulant des propositions en vue de son extension, s'agissant notamment du nombre de représentants des salariés, du champ des entreprises concernées, de l'application de cette obligation aux filiales et de la participation des représentants des salariés aux différents comités du conseil d'administration ou de surveillance.

Chapitre II

Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi

~~(AN1)~~ Article ~~6~~ 10

I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5422-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5422-2-1. – 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, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. »

II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « et d'incitation financière ».

~~(CMP)~~ Article 7 11

I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

II. – Avant le 1^{er} juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.

~~(CMP)~~ Article 8– 12

I. – Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Temps partiel

« Art. L. 2241-13. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

« Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »

II. – L'article L. 3123-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. »

III. – ~~II bis.~~ L'article L. 3123-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. »

IV. – ~~III.~~ Après l'article L. 3123-14 du même code, sont insérés des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 ainsi rédigés :

« Art. L. 3123-14-1. – La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

« Art. L. 3123-14-2. – Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

« L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

« Art. L. 3123-14-3. – Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

« Art. L. 3123-14-4. – Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

« *Art. L. 3123-14-5.* – Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »

V. – ~~IV.~~ – L'article L. 3123-16 du même code est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, la référence : « L. 313-12 » est remplacée par la référence : « L. 314-6 » ;

2° Après le mot : « dispositions », la fin de l'article est ainsi rédigée : « en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »

VI. – ~~V.~~ – La sous-section 6 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 3123-17 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. » ;

2° L'article L. 3123-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %. »

VII. – ~~VI.~~ – La sous-section 8 de la même section 1 est ainsi rétablie :

« Sous-section 8

« Compléments d'heures par avenant

« *Art. L. 3123-25.* – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

« La convention ou l'accord :

« 1° ~~a)~~ Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

« 2° ~~b)~~ Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

« 3° ~~c)~~ Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. »

~~VII. – (Supprimé)~~

VIII. – L'article L. 3123-14-1 et le dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

IX. – La négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la présente loi ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

X. – La section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le premier alinéa de l'article L. 5132-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie. » ;

2° Après le deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. »

~~(CMP)~~ Article ~~8-bis~~ 13

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation des dispositions de la présente loi relatives au temps partiel afin, d'une part, d'évaluer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel, notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail et des contrats à durée déterminée, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel.

Chapitre III

Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques

Section 1

Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences

~~(CMP)~~ Article ~~9~~ 14

I. – L'article L. 2242-15 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après le mot : « ans », sont insérés les mots : « , notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, » ;

2° Le 1° est abrogé ;

3° Le 2° devient le 1° et est complété par les mots : « autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » ;

4° Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :

« 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

« 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;

« 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

« 5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

« Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »

II. – L'article L. 2242-16 du même code est complété par des 3° et 4° ainsi rédigés :

« 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

« 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »

III. – Le premier alinéa de l'article L. 2323-33 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-15, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées. »

IV. – À l'article L. 2323-35 du même code, après le mot : « délibérer, », sont insérés les mots : « des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 ».

~~(CMP)~~ Article ~~10~~ 15

I. – La section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° La sous-section unique devient la sous-section 1 ;

2° Est ajoutée une sous-section 2 ainsi rédigée :

« Sous-section 2

« Mobilité interne

« *Art. L. 2242-21.* – L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.

« Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

« *Art. L. 2242-22.* – L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :

« 1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

« 2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

« 3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

« Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

« Art. L. 2242-23. – L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

« Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

« Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »

II. – Le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des accords sur la mobilité conclus au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail avant le 31 décembre 2015.

Section 2

Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

~~(CMP)~~ Article ~~11~~ 16

I. – L'intitulé du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Aide aux salariés placés en activité partielle ».

II. – Les divisions et intitulés des sections 1 à 4 du même chapitre II sont supprimés.

III. – L'article L. 5122-1 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Les mots : « de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, » ;

c) Le mot : « salaire » est remplacé par le mot : « rémunération » ;

2° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. » ;

3° Les trois derniers alinéas sont remplacés par des II et III ainsi rédigés :

« II. – Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'État et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

« Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

« III. – L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements. »

IV. – L'article L. 5122-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 5122-2. – Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

« Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. »

V. – L'article L. 5122-3 du même code est abrogé.

VI. – L'article L. 5122-4 du même code est ainsi modifié :

1° Après la seconde occurrence du mot : « applicable », la fin de l'article est ainsi rédigée : « à l'indemnité versée au salarié. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires. »

VII. – ~~VI bis.~~ Au 3° de l'article L. 3232-2 du même code, les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».

VIII. – ~~VII.~~ L'article L. 3232-5 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'indemnité d'activité partielle » ;

2° Au second alinéa, les mots : « aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, » sont remplacés par les mots : « à l'indemnité d'activité partielle ».

IX. – ~~VIII.~~ La section 4 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du même code est abrogée.

~~IX. – (Supprimé)~~

X. – L'article L. 5428-1 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « l'allocation de chômage partiel, » sont supprimés ;

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « ainsi que », sont insérés les mots : « l'indemnité d'activité partielle, ».

XI. – À la fin du dernier alinéa de l'article L. 242-10 du code de la sécurité sociale, les mots : « du chômage partiel » sont remplacés par les mots : « de l'activité partielle ».

XII. – Le code général des impôts est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du b du 5 de l'article 158, après le mot : « allocations », sont insérés les mots : « et indemnités » ;

2° L'article 231 bis D est ainsi modifié :

a) La référence : « du 2° de l'article L. 5122-2, des articles » est remplacée par la référence : « des articles L. 5122-2, » ;

b) Après le mot : « allocations », il est inséré le mot : « , indemnités ».

XIII. – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions pour renforcer l'attractivité du régime de l'activité partielle.

~~(CMP)~~ Article ~~12~~ 17

I. – Le titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Maintien et sauvegarde de l'emploi » ;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Accords de maintien de l'emploi

« Art. L. 5125-1. – I. – En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

« Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

« II. – L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

« L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

« 1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

« 2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

« L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.

« III. – La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

« L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.

« IV. – L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. À défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.

« Art. L. 5125-2. – Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

« L'accord contient une clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L. 5125-1 du présent code. Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.

« L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

« *Art. L. 5125-3.* – Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

« *Art. L. 5125-4.* – I. – Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations 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.

« II. – Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.

« L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« III. – Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II du présent article n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.

« Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

« IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.

« *Art. L. 5125-5.* – L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, lorsque le juge estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

« Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou le résilie.

« *Art. L. 5125-6.* – En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1, le calcul des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

« *Art. L. 5125-7.* – L’allocation mentionnée à l’article L. 5122-1 est cumulable avec les dispositions prévues au présent chapitre. »

II. – Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant évaluation des accords de maintien de l’emploi.

Section 3

Renforcer l’encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site

~~(CMP)~~ Article ~~13~~ 18

I. – Le paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L’intitulé est ainsi rédigé : « Possibilité d’un accord et modalités spécifiques en résultant » ;

2° Les deux derniers alinéas de l’article L. 1233-22 sont supprimés ;

3° Le 1° de l’article L. 1233-23 est abrogé et les 2°, 3° et 4° deviennent, respectivement, les 1°, 2° et 3° ;

4° Le dernier alinéa de l’article L. 1233-24 est supprimé ;

5° Sont ajoutés des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés :

« *Art. L. 1233-24-1.* – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d’entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 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. L’administration est informée sans délai de l’ouverture d’une négociation en vue de l’accord précité.

« *Art. L. 1233-24-2.* – L’accord collectif mentionné à l’article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

« Il peut également porter sur :

« 1° Les modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise ;

« 2° La pondération et le périmètre d’application des critères d’ordre des licenciements mentionnés à l’article L. 1233-5 ;

« 3° Le calendrier des licenciements ;

« 4° Le nombre de suppressions d’emploi et les catégories professionnelles concernées ;

« 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d’adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

« *Art. L. 1233-24-3.* – L’accord prévu à l’article L. 1233-24-1 ne peut déroger :

« 1° À l’obligation d’effort de formation, d’adaptation et de reclassement incombant à l’employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;

« 2° ~~1° bis~~ Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;

« 3° ~~2°~~ À l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ;

« 4° ~~3°~~ À la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;

« 5° ~~4°~~ Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »

II. – Après le même paragraphe 1, il est inséré un paragraphe 1 *bis* ainsi rédigé :

« Paragraphe 1 bis

« Document unilatéral de l'employeur

« Art. L. 1233-24-4. – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

III. – L'article L. 1233-30 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) À la fin, est ajouté le mot : « sur : » ;

2° Le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ;

« 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

« Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. » ;

3° Au troisième alinéa, après le mot : « tient », sont insérés les mots : « au moins » et les mots : « séparées par un délai qui ne peut être supérieur à : » sont remplacés par les mots : « espacées d'au moins quinze jours. » ;

4° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« II. – Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : » ;

5° Au début du 1°, les mots : « Quatorze jours » sont remplacés par les mots : « Deux mois » ;

6° Au début du 2°, les mots : « Vingt et un jours » sont remplacés par les mots : « Trois mois » ;

7° Au début du 3°, les mots : « Vingt-huit jours » sont remplacés par les mots : « Quatre mois » ;

8° À la fin de l'avant-dernier alinéa, les mots : « plus favorables aux salariés » sont remplacés par le mot : « différents » ;

9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. »

IV. – L'article L. 1233-33 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-33.* – L'employeur met à l'étude, dans le délai prévu à l'article L. 1233-30, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2323-15 formulées par le comité d'entreprise. Il leur donne une réponse motivée. »

V. – L'article L. 1233-34 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »

VI. – L'article L. 1233-35 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-35.* – L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »

VII. – L'article L. 1233-36 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) À la seconde phrase, les mots : « deux » et « respectivement » sont supprimés et les mots : « la première et la deuxième réunion » sont remplacés par le mot : « celles » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30. » ;

2° Le second alinéa est ainsi modifié :

a) À la première phrase, après le mot : « conditions », sont insérés les mots : « et les délais » et le mot : « prévues » est remplacé par le mot : « prévus » ;

b) La seconde phrase est supprimée.

VIII. – ~~VII bis.~~ À l'article L. 1233-37, les mots : « les dispositions des articles L. 1233-40, L. 1233-50 et L. 1233-55 ne s'appliquent » sont remplacés par les mots : « l'article L. 1233-50 ne s'applique ».

IX. – ~~VIII.~~ L'article L. 1233-39 du même code est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa, sont ajoutés les mots : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, » ;

2° Après le mot : « à », la fin du troisième alinéa est ainsi rédigée : « trente jours. » ;

3° Les 1° à 3° sont abrogés ;

4° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

« Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. »

X. – ~~IX.~~ Les articles L. 1233-40 et L. 1233-41 du même code sont abrogés.

XI. – ~~X.~~ La sous-section 3 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est complétée par un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« Paragraphe 4

« Mesures de reclassement interne

« *Art. L. 1233-45-I.* – Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »

XII. – ~~XI.~~ Le dernier alinéa de l'article L. 1233-46 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. »

XIII. – ~~XII.~~ L'article L. 1233-47 du même code est abrogé.

XIV. – ~~XIII.~~ L'article L. 1233-50 du même code est ainsi modifié :

1° À la première phrase, les mots : « le mentionne dans la notification du projet de licenciement faite à » sont remplacés par les mots : « en informe » ;

2° La deuxième phrase est supprimée ;

3° La dernière phrase est ainsi modifiée :

a) Après le mot : « également », sont insérés les mots : « son rapport et » ;

b) À la fin, les mots : « à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion » sont supprimés.

XV. – ~~XIV.~~ Le paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi » ;

2° L'article L. 1233-52 est abrogé ;

3° Le premier alinéa de l'article L. 1233-53 est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que : » ;

4° Les articles L. 1233-54 et L. 1233-55 sont abrogés ;

5° Après le premier alinéa de l'article L. 1233-56, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. »

XVI. – ~~XV.~~— Après l'article L. 1233-56 du même paragraphe 2, il est inséré un paragraphe 3 intitulé : « Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».

XVII. – ~~XVI.~~— Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-57 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. »

XVIII. – ~~XVII.~~— Après le même article L. 1233-57, sont insérés des articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 ainsi rédigés :

« *Art. L. 1233-57-1.* – L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

« *Art. L. 1233-57-2.* – L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

« 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ;

« 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ;

« 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

« *Art. L. 1233-57-3.* – En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :

« 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

« 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;

« 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1.

« Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.

« Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.

« Art. L. 1233-57-4. – L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4.

« Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

« Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

« La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

« Art. L. 1233-57-5. – Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.

« Art. L. 1233-57-6. – L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

« L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

« Art. L. 1233-57-7. – En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

« Art. L. 1233-57-8. – L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente. »

XIX. – ~~XVII bis~~ (nouveau). – Après le mot : « cadre », la fin de l'intitulé de la section 5 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi rédigée : « d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ».

XX. – ~~XVIII~~. – L'article L. 1233-58 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Après le mot : « économiques, », la fin est ainsi rédigée : « met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. » ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles : » ;

3° Au 3°, les références : « premier, deuxième et huitième alinéas » sont remplacées par les références : « I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II » ;

4° Sont ajoutés un 6° et des II et III ainsi rédigés :

« 6° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

« II. – Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7.

« Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.

« L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais mentionnés au deuxième alinéa du présent II.

« En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

« En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas.

« III. – En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article L. 626-10 du code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du présent code sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours.

« Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours. »

XXI. – ~~XIX.~~ L'article L. 3253-8 du même code est ainsi modifié :

1° Aux *c* et *d* du 2°, après le mot : « jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;

2° Après le 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :

« 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ; »

3° Le 4° devient le 5° et, aux *b* et *d*, après le mot : « jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;

4° Au dernier alinéa, la référence : « 4° » est remplacée par la référence : « 5° ».

XXII. – ~~XX.~~ L'article L. 3253-13 du même code est ainsi modifié :

1° Après le mot : « groupe », sont insérés les mots : « , d'un accord collectif validé » ;

2° Après les mots : « l'employeur », sont insérés les mots : « homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3 » ;

3° Sont ajoutés les mots : « , ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ».

XXIII. – ~~XXI.~~ Le code de commerce est ainsi modifié :

1° Le second alinéa de l'article L. 631-17 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « juge-commissaire, », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du code du travail. » ;

b) La seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail » ;

2° Le II de l'article L. 631-19 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Le plan est arrêté par le tribunal après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre par l'administrateur, à l'exception du 6° du I et des trois premiers alinéas du II de cet article. » ;

b) Après la première phrase du deuxième alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code. » ;

3° Au dernier alinéa de l'article L. 641-4, les références : « des articles L. 321-8 et L. 321-9 » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 1233-58 » ;

4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 642-5 est ainsi modifié :

a) Après les mots : « après que », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre, à l'exception du 6° du I et des trois premiers alinéas du II de cet article. » ;

b) Après la deuxième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code. »

XXIV. – ~~XXII.~~ L'article L. 1233-63 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « dont les avis sont transmis à l'autorité administrative » ;

2° Le dernier alinéa est complété par les mots : « et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».

XXV. – ~~XXIII.~~ La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et voies de recours » ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 1235-7 est supprimé ;

3° Il est ajouté un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-7-1.* – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

« Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

« Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.

« Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

« Le livre V du code de justice administrative est applicable. »

XXVI. – ~~XXIV.~~ L'article L. 1235-10 du même code est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

« En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. » ;

2° Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux... (*le reste sans changement*). »

XXVII. – ~~XXV.~~ Au premier alinéa de l'article L. 1235-11 du même code, la référence : « du premier alinéa » est remplacée par la référence : « des deux premiers alinéas ».

XXVIII. – ~~XXVI.~~ L'article L. 1235-16 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 1235-16.* – L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

« À défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

XXIX. – ~~XXVII.~~ Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-15 du même code est complété par les mots : « dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».

XXX. – ~~XXVIII.~~ L'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :

1° Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu’il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l’expert est le même que celui désigné en application du 5° du I. »

XXXI. – ~~XXIX.~~ – Après l’article L. 4614-12 du même code, il est inséré un article L. 4614-12-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4614-12-1. – L’expert, désigné lors de sa première réunion par le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l’instance de coordination prévue à l’article L. 4616-1 dans le cadre d’une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l’article L. 2323-15, présente son rapport au plus tard quinze jours avant l’expiration du délai mentionné à l’article L. 1233-30.

« L’avis du comité et, le cas échéant, de l’instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu au même article L. 1233-30. À l’expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés. »

« Art. L. 4614-12-2. – *(Supprimé)* »

XXXII. – ~~XXIX-bis.~~ – Le deuxième alinéa de l’article L. 4614-13 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Toutefois, lorsque l’expert a été désigné sur le fondement de l’article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l’expertise avant transmission de la demande de validation ou d’homologation prévue à l’article L. 1233-57-4 est adressée à l’autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l’article L. 1235-7-1. »

XXXIII. – ~~XXX.~~ – Les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.

Pour l’application du premier alinéa du présent ~~XXX~~ XXXIII, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d’envoi de la convocation à la première réunion du comité d’entreprise mentionnée à l’article L. 1233-30 du code du travail.

~~(CMP)~~ Article 14- 19

I. – La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Au début de l’intitulé, sont ajoutés les mots : « Reprise de site et » ;

2° Il est ajouté un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1233-90-1. – Lorsqu’elle envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d’un établissement, l’entreprise mentionnée à l’article L. 1233-71 recherche un repreneur et en informe le comité d’entreprise dès l’ouverture de la procédure d’information et de consultation prévue à l’article L. 1233-30.

« Le comité d’entreprise peut recourir à l’assistance de l’expert-comptable désigné, le cas échéant, en application de l’article L. 1233-34 pour analyser le processus de recherche d’un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

« Le comité d’entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d’entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions.

« Cet avis est rendu dans les délais prévus à l’article L. 1233-30.

« Les actions engagées par l’employeur au titre de l’obligation de recherche d’un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l’entreprise et l’autorité administrative en application des articles L. 1233-84 et suivants. »

II. – Au second alinéa de l'article L. 2325-37 du même code, après la référence : « L. 2323-20 », sont insérés les mots : « ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à l'article L. 1233-90-1 ».

III. – Les dispositions du code du travail dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.

Pour l'application du premier alinéa du présent III, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

IV. – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan des actions entreprises dans le cadre des actions de revitalisation prévues aux articles L. 1233-84 et suivants du code du travail, en précisant les améliorations qui peuvent concerner le dispositif.

~~(AN1)~~ Article ~~15~~ 20

I. – L'article L. 1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. »

II. – Au deuxième alinéa de l'article L. 1233-71 du même code, le nombre : « neuf » est remplacé par le nombre : « douze ».

III. – L'article L. 1233-72-1 du même code est ainsi modifié :

1° À la fin de la dernière phrase, les mots : « , sans excéder son terme initial » sont supprimés ;

2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. »

Chapitre IV

Dispositions diverses

~~(AN1)~~ Article ~~16~~ 21

I. – L'article L. 1235-1 du même code est ainsi modifié :

1° Au début, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. » ;

2° Le début du premier alinéa est ainsi rédigé : « À défaut d'accord, le juge... *(le reste sans changement)*. » ;

3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. »

II. – Au 1° du 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1235-1, ».

III. - Le livre IV de la première partie du code du travail est complété par un titre VII ainsi rédigé :

« TITRE VII

« PRESCRIPTION DES ACTIONS EN JUSTICE

« Chapitre unique

« Art. L. 1471-1. – Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

« Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »

IV. – Après le mot : « par », la fin de l'article L. 3245-1 du même code est ainsi rédigée : « trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »

V. – Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

~~(CMP)~~ Article ~~16-bis~~ 22

Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

~~(CMP)~~ Article ~~17~~ 23

I. – L'article L. 2314-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »

II. – L'article L. 2322-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État. »

III. – L'article L. 2324-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »

~~(ANI)~~ Article ~~18~~ 24

Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

~~(AN1)~~ Article ~~19~~ 25

I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte, le code de commerce et le régime de protection sociale complémentaire en vigueur localement, afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

~~(CMP)~~ Article ~~19-bis~~ 26

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2013, un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambres d'agriculture). Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à ces personnels.

~~(AN1)~~ Article ~~20~~ 27

Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les coûts et les conséquences, pour les bénéficiaires, d'une mesure permettant aux personnes éligibles à l'allocation mentionnée à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale d'accéder, sans conditions de ressources, à la couverture mutuelle universelle complémentaire.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 14 mai 2013.

Le Président,

Signé : Jean-Pierre BEL

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN
NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA
COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES**

**TITRE I – CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES AFIN DE
SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Article 1 – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Les parties signataires sont convenues que :

1°/ Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1^{er} avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.

Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :

- les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence¹. Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs.

- les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale².

¹ Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. Ce groupe de travail paritaire sera notamment chargé de fixer les conditions d'élaboration du cahier des charges, les conditions de publicité et de transparence de cette mise en concurrence, les critères de sélection des offres conformes à ce cahier des charges et de définir les critères d'évaluation de la gestion du régime collectif lors du réexamen des conditions de la mutualisation.

² Ainsi notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1^{er} janvier 2016. ³

2°/

a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1^{er} paragraphe du 1°/ du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail.

b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2° seront alors tenues, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 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 et un forfait optique de 100 € par an)⁴.

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

3°/ Les dispositions visées aux 1° et 2° du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article.

³ Les parties signataires souhaitent que les branches professionnelles ouvrent, au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la couverture en frais de santé, des négociations en vue de mettre en place un dispositif de prévoyance à l'attention des salariés qui n'en bénéficient pas.

⁴ - sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur...) prévues à la date de signature du présent accord.

Article 2 – Améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d’emploi

Pour améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance prévues par l’article 14 de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l’avenant susvisé.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d’ouvrir un délai d’un an, à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

Article 3 – Création de droits rechargeables à l’assurance-chômage

Les parties signataires considèrent que le régime d’assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu’en leur permettant de bénéficier des dispositifs d’accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.

A cet effet, elles conviennent de la mise en place d’un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d’assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l’objet, sans tarder, d’un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention issue de la renégociation de l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d’emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d’assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d’emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d’activité ouverte par cette reprise d’emploi.

Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d’assurance chômage.

L'UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l'eau et ex post, sur l'ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires.

Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

- a) Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée, visés au titre IV du livre deuxième de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :
- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
 - 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
 - 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail.

Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats correspondants aux emplois saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a).

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2013.

- b) Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.
Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.
- c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.

Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord

- les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir sans accord des parties signataires du présent accord le champ de recours aux missions d'intérim.
- les conditions permettant de se rapprocher pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

Article 5 – Création d'un compte personnel de formation

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après :

Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- 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 salarié ou demandeur d'emploi) ;
- Il est intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quel que soit la fréquence des changements.

Il est régi selon les principes suivants :

- Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein⁵. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à

⁵ Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;

- Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, 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 abonder 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, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

Une personne sortie du système de formation initiale 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.

Article 6 – Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R.6322-20 du code du travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

Article 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

1) Modalités de mise en œuvre

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet.

L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

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 CIF.

2) Cessation de la période de mobilité

a) Cessation avant le terme de la période de mobilité

Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 5-1, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir 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.

b) 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 mentionné à l'article 5-1 prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A 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.

c) Retour dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux a) et b) ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Article 8 – Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7^{ème} 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.

Article 9 – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre.

À ce titre, les Opca ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi.

Cette possibilité est subordonnée:

- pour les Opcas de branche à l'autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la C.N.P.E de chaque branche concernée ;
- pour les Opcas interprofessionnels et interbranches (Agefos et Opcalia) à l'avis de la commission paritaire nationale d'application de l'accord (C.P.N.A.A) constituée auprès de l'Opcas.

Article 10 – Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement

Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'Etat et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :

- 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes ;
- 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ;
- 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ;
- 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

Article 11 – Travail à temps partiel

1/ / Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations devront notamment porter sur :

- les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2/ du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2/ du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le

travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes;

- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10% dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

2/ Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1/, au plus tard le 31 décembre 2013, , les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1/ ci-dessus :

- la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue au présent 2/ ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes⁶ ;
- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail.

3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ».

Un accord de branche étendu détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures »;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;

⁶ La demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord, quand l'activité ne le permet pas.

- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

De plus, ces accords pourront également prévoir :

- la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel,
- la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente.

TITRE II – RENFORCER L' INFORMATION DES SALARIES SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATEGIQUES DE L' ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées.

Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP

1/ Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique⁷ sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Conformément à l'annexe visée au renvoi ², cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

⁷ Voir document en annexe

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels

Elle comprend au moins 5 rubriques, 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'impôts),
- 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.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2/ Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option 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 présentées,
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant 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 arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

3/ L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, 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.

4/ Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, ...).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis. Ce délai préfix doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfix, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition⁸, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

⁸ Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.

6/ Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut 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, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.

7/ 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 de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable⁹ 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.

Article 13 – Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

⁹ Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

Article 14 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

Encore méconnue dans certains cas ou souvent controversée, la GPEC est avant tout 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. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. 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.

1/ Prenant appui sur les informations disponibles dans la base de données unique visée à l'article 11 ci-dessus, la négociation visée à l'article L.2242-15 du code du travail est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Outre les éléments déjà prévus par ledit article, cette négociation inclut :

- les grandes orientations du plan de formation ;
- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération,
- la mobilité interne visée à l'article 14 ci-après.

2/ La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles 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 mis en place en application de l'article L. 2242-15.

3/ Les branches professionnelles ou les entreprises mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. A cet effet, elles s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

4/ les parties signataires attirent l'attention des entreprises dotées de délégués syndicaux, non assujetties aux dispositions de l'article L.2242-15 du code du travail, sur l'intérêt qui s'attache, tant pour elles que pour leurs salariés, à l'ouverture de négociations telles que celles prévues audit article.

5/ Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'attacheront à entretenir un dialogue social actif destiné mettre à la disposition des TPE et des PME les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.

Article 15 – Mobilité interne

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise.

L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale..

Dans les entreprises assujetties à l'article L 2242-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.

La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. 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 son emploi, telle qu'également précisée par l'accord,
- des dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié, et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

Article 16 - Création d'un conseil en évolution professionnelle

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...),
- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir,
- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

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

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

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.

Article 17 - Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise

Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise, les parties signataires proposent 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.

TITRE III – DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLEMES CONJONCTURELS ET DE PRESERVER L'EMPLOI

Article 18 – Accords de maintien dans l'emploi

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire^{10/11} / emploi, au bénéfice de l'emploi.

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

A 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 ci-dessus 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.

Ces accords ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1^{er} mai.

Ils devront par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L.2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe.

Étant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps du travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de deux ans¹².

¹⁰ Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

¹¹ L'arbitrage résultant d'un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 SMIC.

¹² Ces accords ne sauraient être confondus avec les accords de réduction de la durée du travail visés à l'article L.1222-8 du code du travail

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et de consolider le dialogue social sans en faire un cas général.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.

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.

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

Article 19 – Recours à l'activité partielle

Devant l'urgence de la situation et le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les deux semaines suivant la signature du présent accord une négociation sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en œuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ;
- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ;
- le régime actuel est simplifié et unifié :

- maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1000 heures),
 - simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise ;
 - en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;
- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;
 - pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ;
 - les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif ;

Article 20 – Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Direccte.

1/ un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'accord précise la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement

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.

2/ Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission au Dirrecte.

Ce document précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE. L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfixe, non susceptible de suspension ou de dépassement :

- de 2 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 10 à 99 salariés,
- de 3 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 100 à 249 salariés,
- de 4 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant 250 salariés et plus.

La mise en œuvre des reclassements internes peut débuter à compter de l'obtention de l'homologation.

En cas de refus d'homologation de la procédure par l'administration, celui-ci est motivé. L'entreprise doit alors établir un nouveau document et le soumettre à la procédure d'homologation visée au premier alinéa. Le délai maximum mentionné au troisième alinéa est alors suspendu jusqu'à l'homologation, par l'administration, du document établi par l'employeur.

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.

Article 21 – Congé de reclassement

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L.1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

TITRE IV – DEVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Article 22 – Expérimenter le contrat de travail intermittent

Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés, des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail devraient être modifiées en conséquence.

Par ailleurs, pour les embauches effectuées dans ce cadre dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, il devrait être ajoutée une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L.3123-37 du code du travail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être « lissée » tout au long de l'année.

Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

TITRE V – RATIONALISER LES PROCEDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

Article 23 – Ordre des licenciements

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi.

Article 24 - Sécurité juridique des relations de travail

Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond.

Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vu de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.

Article 25 – Faciliter la conciliation prud’homale

En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l’audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d’une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l’ancienneté de ce dernier, et ayant le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l’ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

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

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Toute demande portée devant les prud’hommes¹³ est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

A défaut de conciliation, l’affaire est portée devant le Bureau de Jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et justifier du montant des condamnations qu’il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Article 26 - Délais de prescription

Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l’exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d’un délai de 24 mois¹⁴.

Les demandes de salaires visées à l’article L.3245-1 du code du travail, se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d’exécution de contrat.

Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s’entend à compter de la rupture du contrat.

¹³ Exception faite des recours dont la loi prévoit qu’ils sont directement portés devant le bureau de jugement

¹⁴ Ce délai ne s’applique pas aux actions fondées sur une discrimination

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27 – Entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Article 28 – Bilan

Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.

LOIS

LOI n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération (1)

NOR : ETSX1239711L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 DC en date du 28 février 2013 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;

2° L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22 ;

3° La section 4 est ainsi rédigée :

« Section 4

« Contrat de génération

« Art. L. 5121-6. – Le contrat de génération a pour objectifs :

« 1° De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;

« 2° De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« 3° D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

« Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues à la présente section.

« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.

« Sous-section 1

« Modalités de mise en œuvre

« Art. L. 5121-7. – Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à V de l'article L. 5121-17.

« Art. L. 5121-8. – Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

« 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

« 2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;

« 3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

« Art. L. 5121-9. – Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

*« Sous-section 2**« Accords collectifs et plans d'action*

« Art. L. 5121-10. – Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.

« Art. L. 5121-11. – L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

« 1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences ;

« 2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1° ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

« 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

« Il assure, dans le cadre de son objet mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs :

« a) D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;

« b) D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

« L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif.

« Art. L. 5121-12. – L'élaboration d'un plan d'action est précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10. Ce diagnostic est joint au plan d'action.

« Le plan d'action est applicable pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

« L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que l'avis mentionné au troisième alinéa du présent article font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6. Le procès-verbal de désaccord est signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel mentionnés à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

« L'employeur consulte chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

« Art. L. 5121-13. – I. – L'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« II. – La conformité de l'accord de branche aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.

« Art. L. 5121-14. – Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue à l'article L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement

public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

« *Art. L. 5121-15.* – L'entreprise ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

« A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.

« A défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est fixé par décret.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

« *Art. L. 5121-16.* – Les branches couvertes par un accord étendu transmettent chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat.

« *Sous-section 3*

« *Modalités de l'aide*

« *Art. L. 5121-17.* – I. – Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« 1^o Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

« 2^o Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

« a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou

« b) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou

« c) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

« II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

« 1^o A procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

« 2^o N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

« III. – La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

« IV. – Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

« V. – Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

« VI. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

« Art. L. 5121-18. – Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1^o du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

« Art. L. 5121-19. – Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4^o de ce même article.

« Art. L. 5121-20. – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

« Art. L. 5121-21. – La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

Article 2

I. – Le premier alinéa de l'article L. 2241-4 du même code est ainsi modifié :

1^o Les mots : « et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont supprimés ;

2^o Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3^o de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie. »

II. – Après la référence : « L. 2242-16 », la fin de l'article L. 2242-19 du même code est ainsi rédigée : « peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1^o de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie. »

III. – A l'article L. 2243-2 du même code, les références : « , L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19 » sont remplacées par les références : « et L. 2242-11 à L. 2242-14 ».

IV. – Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération. »

Article 3

I. – La section 1 du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale est abrogée.

II. – A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du même code, les mots : « , par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 » sont supprimés.

Article 4

I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

Article 5

I. – La pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises et aux établissements publics qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.

II. – L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code est ouverte aux entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 dudit code à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013.

III. – Par dérogation au 1^o du I de l'article L. 5121-17 du code du travail, les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 du même code bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les autres conditions de l'article L. 5121-17 dudit code et qu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune à l'issue du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation conclu avec lui avant ses vingt-six ans, ou avant ses trente ans lorsqu'il s'agit d'un jeune bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et avant la date de promulgation de la présente loi.

Article 6

Pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 7

A compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre du contrat de génération. Il précise le nombre d'accords d'entreprise, de groupe et de branche conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord ni par un plan d'action. Il évalue le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.

Il présente l'application du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

Trois ans après la promulgation de la présente loi, il évalue l'opportunité de modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif et de mettre en place, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

Article 8

La section 3 du chapitre III du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est abrogée.

Article 9

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 DC du 28 février 2013.]

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2013.

FRANÇOIS HOLLANDE

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JEAN-MARC AYRAULT

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MICHEL SAPIN

Le ministre des outre-mer,
VICTORIN LUREL

(1) Loi n° 2013-185.

– Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 492 ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission des affaires sociales, n° 570 ;

Discussion les 15 et 16 janvier 2013 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 23 janvier 2013 (TA n° 81).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 289 (2012-2013) ;

Rapport de Mme Christiane Demontès, au nom de la commission des affaires sociales, n° 317 (2012-2013) ;

Texte de la commission n° 318 (2012-2013) ;

Discussion les 5 et 6 février 2013 et adoption le 6 février 2013 (TA n° 90, 2012-2013).

Rapport de Mme Christiane Demontès, au nom de la commission mixte paritaire, n° 346 (2012-2013) ;

Texte de la commission n° 347 (2012-2013) ;

Discussion et adoption le 12 février 2013 (TA n° 98, 2012-2013).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 710 (2012-2013) ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission mixte paritaire, n° 713 ;

Discussion et adoption le 14 février 2013 (TA n° 86).

– Conseil constitutionnel :

Décision n° 2013-665 DC du 28 février 2013 publiée au *Journal officiel* de ce jour.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental auquel les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, apporter une des réponses nécessaires.

Les quatre accords sur l'emploi des jeunes, signés entre avril et juillet 2011, dont le bilan et le prolongement seront examinés par les partenaires sociaux avant la fin 2012, ont apporté un certain nombre d'améliorations aux difficultés d'entrée dans l'emploi des jeunes.

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes de mise en œuvre de la mesure générique intitulée « contrat de génération » :

- la dénomination «convention de génération » est réservée, dans le présent accord au document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior identifié (sauf, s'agissant de la transmission d'entreprise, du cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés visé au titre IV), en contrepartie d'une aide financière versée par l'Etat ;
- la négociation collective ou le plan d'action sera désigné par le terme «négociation ou plan d'action intergénérationnel».

TITRE I - CADRE GENERAL

Article 1- Entreprises et groupes de 300 salariés et plus

Les entreprises employant 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail comprenant 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'actions dans les conditions fixées au présent accord.

L'administration compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise ou un groupe mentionné ci-dessus tendant à apprécier l'application du titre II du présent accord à sa situation. L'absence de réponse de l'administration pendant un délai fixé par voie réglementaire vaut décision de conformité.

Article 2 - Entreprises de moins de 300 salariés ne relevant pas de l'article 1

Article 2.1 – Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer, s'agissant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les dispositions du chapitre VIII ter-pénalités- section1 : accords en faveur de l'emploi des salariés âgés du titre III du livre I du Code de la sécurité sociale, par les dispositions suivantes :

« A la place de la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou les branches professionnelles doivent intégrer la question des accords intergénérationnels.

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de conventions de génération est subordonné :

- à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels, ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent ;
- ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre III du présent accord, ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi et étendu.

Les accords d'entreprises sont conclus dans les conditions des articles L.2232-16, L.2232-21 et L.2232-24 du Code du travail. »

Article 2.2 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération conformément au titre IV ci-après.

Article 3 - Catégories d'âge visées

Les conventions de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âges visées.

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus, en cas d'embauches de senior. A défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

TITRE II - CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE INTERGENERATIONNELS

L'accord d'entreprise doit comporter des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 4 - Réalisation d'un diagnostic préalable

Les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sont définies sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé par l'employeur, en fonction de la taille et des caractéristiques de son entreprise. Ce diagnostic est transmis aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Ce diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, sur les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ce diagnostic peut également utilement s'appuyer sur les données disponibles en matière d'emplois résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et de compétences des branches professionnelles et des territoires, et des travaux d'autres organismes auxquels sont associés les partenaires sociaux.

Article 5 - Entrée des jeunes dans l'entreprise

L'accord collectif précise :

- a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;
- b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- c) et les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune;
- d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple), et peut à cet effet se référer aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Article 6 - Emploi des seniors

L'accord collectif précise :

- a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;
- b) la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, outre les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :
 - recrutement de seniors dans l'entreprise ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences

L'accord d'entreprise précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge de travail du référent.

L'accord d'entreprise définira les modalités les plus appropriées permettant, le cas échéant, une transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise.

Article 8 – Mise en œuvre de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise, transmis à l'administration, précisera également:

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;
- la durée de l'accord d'entreprise qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l'accord auprès des salariés.

Article 9 – Evaluation de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise précise les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

L'employeur établit un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, qu'il transmet à l'autorité administrative compétence du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 10 - Conditions selon lesquelles l'entreprise peut, en l'absence d'un accord, présenter un plan d'action de même portée et de même effet

En l'absence d'accord collectif, l'employeur élabore un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Le plan d'action est déposé dans les mêmes conditions auprès de l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise. Le versement de l'aide prévue à l'article 15 du présent accord vaut validation du plan

Un PV de désaccord est dressé en cas d'échec des négociations visées aux articles 1 et 2 du présent accord. Il comporte le nombre et les dates de réunions qui se sont tenues ainsi que les points de désaccord. Ce PV de désaccord, qui est présenté à la signature, est transmis avec le plan d'action à l'autorité administrative compétente.

TITRE III - CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS INTERGENERATIONNELS DE BRANCHE

L'accord de branche tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord comporte des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 11 - Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche

Lorsque des accords de branche sont conclus en application de l'article 2 du présent accord, ils intègrent les éléments suivants :

11-1/ réalisation d'un diagnostic préalable

Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de la branche et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Il s'appuie utilement sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences.

11-2/ entrée des jeunes

L'accord de branche précise :

- a) les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;
- b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans les entreprises. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- c) les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune;
- d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage également la mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple).

11-3/ emploi des seniors

L'accord de branche précise :

- les objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;
- la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :
 - recrutement de seniors dans l'entreprise ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite,
 - développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

11-4 / transmission des savoirs et des compétences

L'accord de branche précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement.

La transmission des savoirs et des compétences dans les entreprises peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent dans les conditions définies notamment par un accord de branche et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge du travail du référent.

11-5/ aides aux petites et moyennes entreprises

L'accord de branche précise également :

- les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME pour remplir les obligations fixées au titre II du présent accord ;
- les modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action intergénérationnels en terme de transmission des savoirs et des compétences.

11-6/ évaluation de l'accord de branche

L'accord de branche transmis à l'administration définit :

- le calendrier de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;
- la durée de l'accord qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l'accord.

L'accord définit enfin les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

Il est établi un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

TITRE IV- ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES EN CAS DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION DE GENERATION

Les entreprises de moins de 300 salariés visées à l'article 2 du présent accord bénéficient d'aides financières de l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération Pour les

entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces contrats sont conclus dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

La convention de génération prend la forme d'un document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la convention de génération peut être conclue entre un jeune et le chef d'entreprise senior, notamment, afin de préparer une éventuelle transmission de l'entreprise. En l'occurrence, le référent prévu à l'article 14 ci-après, peut-être ce chef d'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions de génération.

Article 12 - Recrutement d'un jeune

Outre le recrutement direct en CDI, est considéré comme une embauche :

- la transformation d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé,) en contrat à durée indéterminée ;
- le recrutement d'un jeune ayant suivi une formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation à durée déterminée) dans l'entreprise ou un stage dans l'entreprise, dans les conditions fixées par le titre III de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

Article 13 - Maintien dans l'emploi du senior

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus. A défaut, sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

Lorsque l'employeur conclut une convention de génération, l'aide lui est versée dans les limites temporelles prévues à l'article 15.

Article 14 - Actions d'accueil et d'accompagnement du jeune

Le jeune embauché en CDI bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 et d'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique.

L'entreprise prend en compte la charge de travail du référent.

Cependant, l'alinéa précédent fera l'objet d'adaptations dans les cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise (lors d'un stage, en contrat en alternance, en CDD...). Dans ce cas, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

Article 15 - Versement de l'aide financière prévue par l'Etat

L'aide financière, prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit « convention de génération », pour le jeune, pendant une durée de 3 ans, et est versée pour le senior le temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à l'âge mentionné au 1° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle du contrat de travail de l'un des salariés visé met un terme à la « convention de génération » et à l'aide financière.

En cas de démission du salarié senior, l'aide financière associée à l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminé se poursuit jusqu'au terme initialement prévu. Dans ce cas, l'employeur veille à rétablir le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et des compétences.

En cas de démission du jeune, l'aide financière associée au maintien dans l'emploi du senior est maintenue temporairement pendant 3 mois de façon à permettre à l'employeur de mener à bien le recrutement d'un autre jeune.

L'administration vérifie le contenu de la demande d'aide et la nature des engagements de l'employeur prévus au présent titre. Elle vérifie par ailleurs que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune, permettant de bénéficier de l'aide financière relative à la convention de génération.

TITRE V- DISPOSITIONS FINALES

Article 16 - Suivi et évaluation du présent accord

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant la fin 2013, dans le cadre d'un comité de suivi et d'évaluation qu'elles mettront en place à cette fin, pour évaluer la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

Ce comité de suivi et d'évaluation se réunira au moins une fois par an et conduira, sur la base d'éléments qualitatifs et quantitatifs transmis notamment par les pouvoirs publics, une évaluation et un suivi de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

A cette fin, les organisations signataires du présent accord souhaitent conduire avec les pouvoirs publics l'évaluation de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises dans le cadre d'un comité de suivi tripartite.

Article 17- Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord, dont les dispositions forment un tout équilibré, est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

Les entreprises de 50 salariés et plus et les branches professionnelles bénéficient d'une durée de six mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec les dispositions prévues au titre I du présent accord.

Fait à Paris, le

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

LOIS

LOI n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (1)

NOR : ETSX1232179L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}

EMPLOIS D'AVENIR

Article 1^{er}

Le chapitre IV du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est complété par une section 8 ainsi rédigée :

« Section 8

« *Emploi d'avenir*

« Sous-section 1

« *Dispositions générales*

« Art. L. 5134-110. – I. – L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans.

« II. – L'emploi d'avenir est destiné en priorité aux jeunes mentionnés au I qui résident soit dans les zones urbaines sensibles au sens du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire ou les zones de revitalisation rurale au sens de l'article 1465 A du code général des impôts, soit dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

« Art. L. 5134-111. – L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs suivants :

« 1° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
« 2° Les collectivités territoriales et leurs groupements ;
« 3° Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ;
« 4° Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;

« 5° Les structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 ;

« 6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

« Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une des catégories mentionnées aux 1° à 6° du présent article, les employeurs relevant de l'article L. 5422-13 et des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire.

« Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir.

« Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

« Art. L. 5134-112. – L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par la section 2 du présent chapitre ou d'un contrat initiative-emploi régi par la section 5 du même chapitre. Les dispositions relatives à ces contrats s'appliquent à l'emploi d'avenir, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section.

« Un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire d'un emploi d'avenir est assuré pendant le temps de travail par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ou au 1° *bis* de l'article L. 5311-4 ou par la personne mentionnée au 2° de l'article L. 5134-19-1. Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est notamment réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir.

« Sous-section 2

« Aide à l'insertion professionnelle

« Art. L. 5134-113. – L'aide relative à l'emploi d'avenir est accordée pour une durée minimale de douze mois et pour une durée maximale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

« Lorsque l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure à trente-six mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale.

« A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de trente-six mois peut être autorisée par les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1. La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« Art. L. 5134-114. – L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

« L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

« En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat.

« La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L. 5134-113 est subordonnée au contrôle du respect par l'employeur des engagements qu'il avait souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

« Sous-section 3

« Contrat de travail

« Art. L. 5134-115. – Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

« Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de trente-six mois.

« En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée inférieure, qui ne peut être inférieure à douze mois.

« S'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à trente-six mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1243-1, il peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L. 1232-2.

« Dans le cas prévu au dernier alinéa de l'article L. 5134-113, les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1 peuvent autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée.

« Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-19.

« Art. L. 5134-116. – Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein.

« Toutefois, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié, après autorisation des personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1. Elle ne peut alors être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein. Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande associée peuvent être modifiés en ce sens avec l'accord des personnes mentionnées aux mêmes 1° et 2°.

*« Sous-section 4**« Reconnaissance des compétences acquises*

« Art. L. 5134-117. – Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 6411-1. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

« La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

« A l'issue de son emploi d'avenir, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d'accès à la qualification peut prétendre aux contrats de travail mentionnés au livre II et au chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'aux actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1, selon des modalités définies dans le cadre d'une concertation annuelle du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

*« Sous-section 5**« Dispositions d'application*

« Art. L. 5134-118. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section, notamment les niveaux de qualification et les critères d'appréciation des difficultés particulières d'accès à l'emploi mentionnés au I de l'article L. 5134-110, qui peuvent différer selon que les jeunes résident ou non dans des zones urbaines sensibles ou des zones de revitalisation rurale ou dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

« A titre exceptionnel, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurale, les jeunes ayant engagé des études supérieures et confrontés à des difficultés particulières d'insertion professionnelle peuvent être recrutés en emploi d'avenir, sur décision de l'autorité administrative compétente.

« Art. L. 5134-119. – Les autres textes encadrant la mise en œuvre des emplois d'avenir comportent :

« 1° Des mesures de nature à favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes par secteur d'activité ;

« 2° Des dispositions particulières applicables aux emplois d'avenir créés dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes, de nature à favoriser l'amélioration de la qualité de vie de ces personnes ;

« 3° Les adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation particulière des collectivités territoriales d'outre-mer entrant dans son champ d'application. »

Article 2

Le V de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« A compter de la promulgation de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret.

« Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'Etat et le Centre national de la fonction publique territoriale, définit les modalités de mise en œuvre du deuxième alinéa du présent V. »

Article 3

Les programmes et moyens mis en œuvre à l'appui de l'accès à l'insertion professionnelle durable des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir font l'objet d'une concertation annuelle au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment pour ce qui concerne l'identification des filières et secteurs ayant un fort potentiel de création d'emplois, les modalités de consolidation et de pérennisation des emplois, l'adaptation de l'offre de formation et la construction de parcours d'insertion et de qualification. Les modalités d'accès des jeunes à la formation sont définies dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles prévu aux articles L. 6121-2 du code du travail et L. 214-13 du code de l'éducation.

Sont associés à cette concertation les départements et les communes, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes mentionnées à l'article L. 5314-1 du même code ainsi que les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire.

Article 4

Le chapitre IV du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est complété par une section 9 ainsi rédigée :

« Section 9

« *Emploi d'avenir professeur*

« Sous-section 1

« *Dispositions générales*

« Art. L. 5134-120. – I. – Pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles peuvent proposer des emplois d'avenir professeur.

« II. – L'emploi d'avenir professeur est destiné à des étudiants titulaires de bourses de l'enseignement supérieur relevant du chapitre I^{er} du titre II du livre VIII de la troisième partie du code de l'éducation inscrits en deuxième année de licence ou, le cas échéant, en troisième année de licence ou en première année de master dans un établissement d'enseignement supérieur, âgés de vingt-cinq ans au plus et se destinant aux métiers du professorat. La limite d'âge est portée à trente ans lorsque l'étudiant présente un handicap reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

« III. – Les étudiants mentionnés au II bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois d'avenir professeur lorsqu'ils effectuent leurs études dans une académie ou dans une discipline connaissant des besoins particuliers de recrutement et qu'ils justifient :

« 1^o Soit d'avoir résidé pendant une durée minimale dans une zone urbaine sensible au sens du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 1465 A du code général des impôts, dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

« 2^o Soit d'avoir effectué pendant une durée minimale leurs études secondaires dans un établissement situé dans l'une de ces zones ou relevant de l'éducation prioritaire.

« Les durées minimales mentionnées aux 1^o et 2^o du présent III sont fixées par décret.

« Art. L. 5134-121. – Les bénéficiaires des emplois d'avenir professeur sont recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement ou les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, après avis d'une commission chargée de vérifier leur aptitude. Lorsqu'ils sont recrutés par un établissement public local d'enseignement, ils peuvent exercer leurs fonctions dans les conditions fixées au second alinéa de l'article L. 421-10 du code de l'éducation.

« Sous-section 2

« *Aide à la formation et à l'insertion professionnelle*

« Art. L. 5134-122. – Les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles qui concluent des contrats pour le recrutement d'un étudiant au titre d'un emploi d'avenir professeur bénéficient d'une aide financière et des exonérations déterminées dans les conditions prévues à la sous-section 4 de la section 2 du présent chapitre.

« Art. L. 5134-123. – La demande d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle décrit le contenu du poste proposé, sa position dans l'organisation de l'établissement d'affectation ainsi que les compétences dont l'acquisition est visée pendant la durée du contrat. Elle mentionne obligatoirement la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant concerné et le ou les concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat auxquels il se destine. L'étudiant bénéficie d'un tutorat au sein de l'établissement dans lequel il exerce son activité. Les modalités d'organisation du tutorat sont fixées par décret.

« Art. L. 5134-124. – L'aide définie à l'article L. 5134-123 est accordée pour une durée de douze mois, renouvelable chaque année, dans la limite d'une durée totale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

« Sous-section 3

« *Contrat de travail*

« Art. L. 5134-125. – I. – Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section, sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par la section 2 du présent chapitre.

« II. – Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu pour une durée de douze mois, renouvelable s'il y a lieu, dans la limite d'une durée totale de trente-six mois, en vue d'exercer une activité d'appui éducatif compatible, pour l'étudiant bénéficiaire, avec la poursuite de ses études universitaires et la préparation aux concours.

« Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur s'engage à poursuivre sa formation dans un établissement d'enseignement supérieur et à se présenter à un des concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat. En cas de réussite au concours, le contrat prend fin de plein droit, avant son échéance normale, à la date de nomination dans des fonctions d'enseignement.

« Art. L. 5134-126. – Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur effectue une durée hebdomadaire de travail adaptée à la poursuite de ses études et à la préparation des concours auxquels il se destine. Le contrat de travail mentionne la durée de travail moyenne hebdomadaire, qui ne peut excéder la moitié de la durée fixée à l'article L. 3121-10.

« Le contrat de travail peut prévoir que la durée hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat.

« Art. L. 5134-127. – La rémunération versée au titre d'un emploi d'avenir professeur est cumulable avec les bourses de l'enseignement supérieur dont l'intéressé peut par ailleurs être titulaire.

« A sa demande, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur se voit délivrer une attestation d'expérience professionnelle.

« Sous-section 4

« Dispositions applicables aux établissements d'enseignement privés ayant passé un contrat avec l'Etat

« Art. L. 5134-128. – Les sous-sections 1 à 3 de la présente section sont applicables aux établissements d'enseignement privés mentionnés aux articles L. 442-5 et L. 442-12 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime, sous réserve des adaptations nécessaires fixées, le cas échéant, par décret en Conseil d'Etat.

« Sous-section 5

« Dispositions d'application

« Art. L. 5134-129. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section. »

Article 5

Le Gouvernement transmet chaque année au Parlement un rapport d'évaluation dressant le bilan de la mise en œuvre des emplois d'avenir, créés par l'article 1^{er} de la présente loi, et un rapport d'évaluation dressant le bilan des emplois d'avenir professeur, créés par l'article 4.

Ces rapports comportent un volet relatif à la situation des jeunes reconnus travailleurs handicapés et un volet relatif à la répartition par sexe et par niveau de qualification des jeunes dans les différents secteurs d'activité.

Le rapport relatif aux emplois d'avenir est soumis, au préalable, à l'avis du Conseil national de l'emploi. Celui relatif aux emplois d'avenir professeur est soumis, au préalable, à l'avis du Conseil supérieur de l'éducation.

Article 6

I. – Le premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord. »

II. – Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-47 et le quatrième alinéa de l'article L. 2323-57 du même code sont complétés par une phrase ainsi rédigée :

« Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. »

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Article 7

I. – L'article L. 1111-3 du code du travail est ainsi modifié :

1^o A la fin du 2^o, les mots : « de la convention prévue à l'article L. 5134-66 » sont remplacés par les mots : « d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ainsi que les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5522-17 » ;

2^o A la fin du 4^o, les mots : « de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 » sont remplacés par les mots : « d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ».

II. – La section 1-1 du chapitre IV du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du même code est ainsi modifiée :

1^o L'article L. 5134-19-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-19-1.* – Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié dans les conditions prévues à la sous-section 3 des sections 2 et 5 du présent chapitre, au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle dans les conditions prévues à la sous-section 2 des mêmes sections 2 et 5. La décision d'attribution de cette aide est prise par :

« 1^o Soit, pour le compte de l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ou, selon des modalités fixées par décret, un des organismes mentionnés au 1^o *bis* de l'article L. 5311-4 ;

« 2^o Soit le président du conseil général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département ;

« 3^o Soit, pour le compte de l'Etat, les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés au I de l'article L. 5134-125.

« Le montant de cette aide résulte d'un taux, fixé par l'autorité administrative, appliqué au salaire minimum de croissance. » ;

2^o A l'article L. 5134-19-2, les mots : « de la conclusion et de la mise en œuvre de la convention individuelle mentionnée au 1^o de » sont remplacés par les mots : « de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle mentionnée à » ;

3^o L'article L. 5134-19-4 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « Le département » sont remplacés par les mots : « Le président du conseil général » et les mots : « la conclusion des conventions individuelles prévues au 1^o de » sont remplacés par les mots : « l'attribution des aides à l'insertion professionnelle prévues à » ;

b) Au 1^o, les mots : « de conventions individuelles conclues » sont remplacés par les mots : « d'aides à l'insertion professionnelle attribuées » ;

c) Au premier alinéa du 2^o, les mots : « conventions individuelles » sont remplacés par les mots : « aides à l'insertion professionnelle ».

III. – La section 2 du même chapitre IV est ainsi modifiée :

1^o A la troisième phrase de l'article L. 5134-20, les mots : « , par avenant, » sont supprimés ;

2^o L'intitulé de la sous-section 2 est ainsi rédigé : « Décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

3^o Le premier alinéa de l'article L. 5134-21 est ainsi rédigé :

« Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants : » ;

4^o L'article L. 5134-21-1 est ainsi modifié :

a) Au début, les mots : « La conclusion d'une nouvelle convention individuelle » sont remplacés par les mots : « La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Les mots : « de conventions individuelles conclues au titre » sont supprimés ;

5^o Après l'article L. 5134-21-1, il est inséré un article L. 5134-21-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-21-2.* – Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle dans les cas suivants :

« 1^o Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'Etat ou par le président du conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide ;

« 2^o Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. » ;

6^o Au premier alinéa de l'article L. 5134-22, les mots : « convention individuelle fixe » sont remplacés par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle indique » ;

7^o L'article L. 5134-23 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre » ;

b) Au début du second alinéa, les mots : « La convention individuelle » sont remplacés par les mots : « L'attribution de l'aide » ;

8^o L'article L. 5134-23-1 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa, les mots : « d'une convention individuelle » sont remplacés par les mots : « pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » ;

b) Au second alinéa, à la première phrase, les mots : « ces conventions peuvent être prolongées » sont remplacés par les mots : « l'attribution des aides peut être prolongée » et, à la seconde phrase, les mots : « les conventions individuelles mentionnées au 1^o de l'article L. 5134-19-1 qu'il conclut » sont remplacés par les mots : « les aides mentionnées à l'article L. 5134-19-1 qu'il attribue » et les mots : « dans le cadre de la convention initiale » sont remplacés par les mots : « durant la période pour laquelle l'aide initiale a été attribuée » ;

9° A l'article L. 5134-23-2, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « conclu en application de celle-ci » sont remplacés par les mots : « au titre duquel l'aide est attribuée » ;

10° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 5134-24, les mots : « une convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un » ;

11° L'article L. 5134-25-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « une convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un » ;

b) A la fin de la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » ;

c) A la seconde phrase du dernier alinéa, les mots : « conclu la convention individuelle mentionnée au 1° de » sont remplacés par les mots : « attribué l'aide à l'insertion professionnelle mentionnée à » ;

12° L'article L. 5134-26 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « la décision d'attribution de l'aide » ;

b) A la première phrase du second alinéa, les mots : « une convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un » ;

13° Au début de l'article L. 5134-27, les mots : « Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, » sont supprimés ;

14° L'article L. 5134-29 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'aide à l'insertion professionnelle n'est pas versée pendant la période de suspension du contrat d'accompagnement dans l'emploi. » ;

15° L'article L. 5134-30 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « Cette aide » sont remplacés par les mots : « L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi » ;

16° A la première phrase du premier alinéa et au second alinéa de l'article L. 5134-30-1, les mots : « l'aide financière versée au titre de la convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi » ;

17° A la première phrase de l'article L. 5134-30-2, les mots : « la convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été conclue avec un » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été attribuée pour le recrutement d'un » ;

18° A la première phrase du 1° de l'article L. 5134-31, les mots : « de la convention » sont remplacés par les mots : « d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ».

IV. – La section 5 du même chapitre IV est ainsi modifiée :

1° A la dernière phrase de l'article L. 5134-65, le mot : « convention » est remplacé par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

2° L'intitulé de la sous-section 2 est ainsi rédigé : « Décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

3° Le premier alinéa de l'article L. 5134-66 est ainsi rédigé :

« Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants : » ;

4° A l'article L. 5134-66-1, les mots : « La conclusion d'une nouvelle convention individuelle » sont remplacés par les mots : « La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « de conventions individuelles conclues au titre » sont supprimés ;

5° A la fin de l'article L. 5134-67, les mots : « ne peuvent pas conclure de conventions au titre de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « ne sont pas éligibles aux aides attribuées au titre d'un contrat initiative-emploi » ;

6° L'article L. 5134-67-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre » ;

b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « La convention individuelle » sont remplacés par les mots : « L'attribution de l'aide » ;

c) A la première phrase du dernier alinéa, les mots : « d'une convention individuelle » sont remplacés par les mots : « pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » ;

7° A l'article L. 5134-67-2, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « conclu en application de celle-ci » sont remplacés par les mots : « au titre duquel l'aide est attribuée » ;

8° L'article L. 5134-68 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclu de convention » sont remplacés par les mots : « attribué d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) A la deuxième phrase du 2°, les mots : « la convention peut être dénoncée » sont remplacés par les mots : « la décision d'attribution de l'aide peut être retirée » ;

c) A la dernière phrase du même 2°, les mots : « La dénonciation » sont remplacés par les mots : « La décision de retrait de l'attribution de l'aide » et les mots : « au titre de l'aide prévue dans la convention » sont supprimés ;

9° A l'article L. 5134-69-1, les mots : « convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un » ;

10° A l'article L. 5134-70-1, les mots : « convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle au titre d'un » ;

11° L'article L. 5134-72 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « Cette aide » sont remplacés par les mots : « L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat initiative-emploi » ;

12° A l'article L. 5134-72-1, les mots : « l'aide financière versée au titre d'une convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat initiative-emploi » ;

13° A la première phrase de l'article L. 5134-72-2, les mots : « la convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été conclue avec un » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle a été attribuée pour le recrutement d'un » et le mot : « embauche » est remplacé par le mot : « recrutement ».

V. – Au premier alinéa de l'article L. 522-18 du code de l'action sociale et des familles, les mots : « la conclusion et tout ou partie de la mise en œuvre de la convention individuelle mentionnée au 1° de » sont remplacés par les mots : « la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle mentionnée à ».

Article 8

La section 1 du chapitre II du titre II du livre V de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 5522-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5522-2. – Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'article L. 5134-19-1 est ainsi rédigé :

« “Art. L. 5134-19-1. – Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié dans les conditions prévues à la sous-section 3 des sections 2 et 5 du présent chapitre et au paragraphe 3 de la sous-section 4 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre V, au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle dans les conditions prévues à la sous-section 2 des sections 2 et 5 du présent chapitre et au paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre V. La décision d'attribution de cette aide est prise par :

« “1° Soit, pour le compte de l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ou, selon des modalités fixées par décret, un des organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 ;

« “2° Soit le président du conseil général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département ;

« “3° Soit, pour le compte de l'Etat, les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés au I de l'article L. 5134-125.

« “Le montant de cette aide résulte d'un taux, fixé par l'autorité administrative, appliqué au salaire minimum de croissance.” » ;

2° Le 2° de l'article L. 5522-2-1 est ainsi rédigé :

« “2° Pour les employeurs du secteur marchand :

« “a) Du contrat d'accès à l'emploi défini à la sous-section 4 de la présente section pour les employeurs mentionnés aux articles L. 5522-8 et L. 5522-9 ;

« “b) Dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du chapitre IV du titre III du livre I^{er} de la présente partie, du contrat initiative-emploi défini à la section 5 du même chapitre IV pour les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66.” » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 5522-2-2, après les mots : « Saint-Pierre-et-Miquelon, », sont insérés les mots : « lorsqu'il n'est pas utilisé dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du chapitre IV du titre III du livre I^{er} de la présente partie, » ;

4° L'article L. 5522-2-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5522-2-3. – La section 5 du chapitre IV du titre III du livre I^{er} de la présente partie ne s'applique aux départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon que dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du même chapitre IV. » ;

5° A la fin de la seconde phrase du dernier alinéa de l'article L. 5522-5, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « le contrat » ;

6° L'article L. 5522-6 est ainsi modifié :

a) Le 1° est abrogé ;

- b) Au 2°, les mots : « le bénéficiaire de la convention » sont remplacés par les mots : « le salarié » ;
- c) Au 3°, le mot : « financière » est remplacé par les mots : « à l'insertion professionnelle » ;
- 7° A l'article L. 5522-6-1, les mots : « conclusion d'une nouvelle convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 » sont remplacés par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « de conventions individuelles conclues au titre » sont supprimés ;
- 8° L'intitulé du paragraphe 2 de la sous-section 4 est ainsi rédigé : « Décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;
- 9° Au premier alinéa de l'article L. 5522-8, les mots : « en application des conventions prévues à l'article L. 5522-6, » sont supprimés ;
- 10° A la fin de l'article L. 5522-10, les mots : « ne peuvent conclure de conventions au titre du présent paragraphe » sont remplacés par les mots : « ne sont pas éligibles aux aides attribuées au titre du contrat d'accès à l'emploi » ;
- 11° A la première phrase de l'article L. 5522-13-1, les mots : « d'une convention individuelle » sont remplacés par les mots : « du contrat d'accès à l'emploi », le mot : « celle-ci » est remplacé par le mot : « celui-ci » et les mots : « et définie dans la convention initiale » sont supprimés ;
- 12° A l'article L. 5522-13-2, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ».

Article 9

- I. – Le dernier alinéa de l'article L. 1233-66 du même code est ainsi rédigé :
- « La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »
- II. – Le quatrième alinéa de l'article L. 1233-69 du même code est ainsi rédigé :
- « La détermination du montant de ces versements et leur recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Les conditions d'exigibilité de ces versements sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »
- III. – Le III de l'article 44 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels est ainsi modifié :
- 1° A la fin de la première phrase, les mots : « jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2013 » sont supprimés ;
- 2° La seconde phrase est ainsi rédigée :
- « La contribution et les versements exigibles avant le 1^{er} janvier 2013 sont recouverts, à compter de cette date, selon les règles, garanties et sanctions applicables avant cette même date. »
- IV. – Le troisième alinéa de l'article L. 5427-1 du code du travail est ainsi rédigé :
- « Le recouvrement des contributions mentionnées aux articles L. 5422-9 et L. 5422-11 est assuré, pour le compte de cet organisme, par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale. »
- V. – Le premier alinéa de l'article L. 5422-16 du même code est ainsi modifié :
- 1° Le début de la première phrase est ainsi rédigé : « Les contributions prévues aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 sont recouvrées et contrôlées par les organismes... (*le reste sans changement*). » ;
- 2° A la deuxième phrase, après les mots : « prévues aux », sont insérées les références : « articles L. 1233-66, L. 1233-69 ainsi qu'aux ».
- VI. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
- 1° Au 5° de l'article L. 213-1, les références : « L. 1233-66, L. 1233-69, L. 351-3-1 et L. 143-11-6 » sont remplacées par les références : « L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 3253-18 » ;
- 2° A la seconde phrase du 3° de l'article L. 133-9-2, les mots : « d'instance ou de grande instance » sont remplacés par les mots : « des affaires de sécurité sociale ».
- VII. – Le V de l'article 44 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 précitée est complété par une phrase ainsi rédigée :
- « La filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes visée à l'article 2 de la même ordonnance assure la mise en œuvre des mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 du code du travail pour les salariés licenciés pour motif économique résidant sur les bassins visés au premier alinéa de l'article 1^{er} de ladite ordonnance et ayant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle avant le 30 juin 2012. »
- VIII. – Après le cinquième alinéa de l'article 9 de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'Etat peut contribuer au financement des dépenses engagées dans le cadre du contrat de transition professionnelle. »

Article 10

Le IV de l'article 7 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi est ainsi rédigé :

« IV. – Les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail sont affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

« Par dérogation au premier alinéa du présent IV et au second alinéa de l'article L. 922-2 du code de la sécurité sociale, jusqu'à la rupture de leur contrat de travail, demeurent affiliés à des institutions de retraite complémentaire mentionnées à l'article L. 922-1 du même code :

« 1° Les salariés mentionnés au II du présent article ;

« 2° Les salariés mentionnés à l'article 53 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

« 3° Les agents recrutés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail entre le 19 décembre 2008 et le 31 octobre 2009.

« Les droits acquis par ces affiliés, les adhérents antérieurs ainsi que leurs ayants droit sont maintenus par ces institutions de retraite complémentaire.

« Une convention entre les fédérations d'institutions de retraite complémentaire mentionnées à l'article L. 922-4 du code de la sécurité sociale et l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques organise les transferts financiers résultant de l'application du présent IV, en tenant compte des charges et des recettes respectives de chacun de ces organismes. A défaut de signature de la convention dans les douze mois qui suivent la promulgation de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, un décret en Conseil d'Etat organise ces transferts financiers. »

TITRE III

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL APPLICABLE À MAYOTTE

Article 11

Le chapitre II du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Emploi d'avenir

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Art. L. 322-45. – L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans.

« Art. L. 322-46. – L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs suivants :

« 1° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

« 2° Les collectivités territoriales et leurs groupements ;

« 3° Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ;

« 4° Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 126-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;

« 5° Les organismes proposant des services relatifs à l'insertion par l'activité économique mentionnés à l'article L. 326-4 ;

« 6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

« Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une des catégories mentionnées aux 1° à 6° du présent article, les employeurs relevant de l'article L. 327-15 et des 3° et 4° de l'article L. 327-36 sont éligibles à l'aide relative à l'emploi d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire.

« Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir.

« Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

« Art. L. 322-47. – L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par la section 2 du présent chapitre ou d'un contrat initiative-emploi régi par la section 3 du même chapitre. Les dispositions relatives à ces contrats s'appliquent à l'emploi d'avenir, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section.

« Un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire d'un emploi d'avenir est assuré pendant le temps de travail par l'une des personnes mentionnées à l'article L. 322-1. Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est notamment réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir.

« Sous-section 2

« Aide à l'insertion professionnelle

« Art. L. 322-48. – L'aide relative à l'emploi d'avenir est accordée pour une durée minimale de douze mois et pour une durée maximale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

« Lorsque l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure à trente-six mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale.

« A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de trente-six mois peut être autorisée par les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 322-1. La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« Art. L. 322-49. – L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire d'un emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

« L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

« En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat.

« La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L. 322-48 est subordonnée au contrôle du respect par l'employeur des engagements qu'il avait souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

« Sous-section 3

« Contrat de travail

« Art. L. 322-50. – Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

« Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de trente-six mois.

« En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée inférieure, qui ne peut être inférieure à douze mois.

« S'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à trente-six mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-10, il peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L. 122-27.

« Dans le cas prévu au dernier alinéa de l'article L. 322-48, les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 322-1 peuvent autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée.

« Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai mentionnée à l'article L. 122-5.

« Art. L. 322-51. – Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein.

« Toutefois, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié, après autorisation des personnes mentionnées aux 1^o et 2^o de l'article L. 322-1. Elle ne peut alors être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein. Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande associée peuvent être modifiés en ce sens avec l'accord des personnes mentionnées aux mêmes 1^o et 2^o.

« Sous-section 4

« Reconnaissance des compétences acquises

« Art. L. 322-52. – Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 335-5 du code de l'éducation. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

« La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

« A l'issue de son emploi d'avenir, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d'accès à la qualification peut prétendre aux contrats de travail mentionnés au titre I^{er} du livre I^{er} du présent code et au chapitre II du titre I^{er} du livre VII, ainsi qu'aux actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 711-2, selon des modalités définies dans le cadre d'une concertation annuelle du comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle.

« Sous-section 5

« Dispositions d'application

« Art. L. 322-53. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section, notamment les niveaux de qualification et les critères d'appréciation des difficultés particulières d'accès à l'emploi mentionnés à l'article L. 322-45.

« A titre exceptionnel, les jeunes ayant engagé des études supérieures et confrontés à des difficultés particulières d'insertion professionnelle peuvent être recrutés en emploi d'avenir, sur décision de l'autorité administrative compétente.

« Art. L. 322-54. – Les autres textes encadrant la mise en œuvre des emplois d'avenir pour l'application de la présente section comportent :

« 1^o Des mesures de nature à favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes par secteur d'activité ;

« 2^o Des dispositions particulières applicables aux emplois d'avenir créés dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes, de nature à favoriser l'amélioration de la qualité de vie de ces personnes. »

Article 12

Le chapitre II du titre II du livre III du même code est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Emploi d'avenir professeur

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Art. L. 322-55. – I. – Pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, les établissements publics d'enseignement et les établissements publics d'enseignement agricole peuvent proposer des emplois d'avenir professeur.

« II. – L'emploi d'avenir professeur est destiné à des étudiants titulaires de bourses de l'enseignement supérieur relevant du chapitre I^{er} du titre II du livre VIII de la troisième partie du code de l'éducation inscrits en deuxième année de licence ou, le cas échéant, en troisième année de licence ou en première année de master dans un établissement d'enseignement supérieur, âgés de vingt-cinq ans au plus et se destinant aux métiers du professorat. La limite d'âge est portée à trente ans lorsque l'étudiant présente un handicap reconnu par la commission exerçant les attributions dévolues à la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

« Art. L. 322-56. – Les bénéficiaires des emplois d'avenir professeur sont recrutés par les établissements publics d'enseignement et les établissements publics d'enseignement agricole, après avis d'une commission chargée de vérifier leur aptitude. Lorsqu'ils sont recrutés par un établissement public d'enseignement, ils exercent leurs fonctions dans les conditions fixées au second alinéa de l'article L. 421-10 du code de l'éducation.

*« Sous-section 2**« Aide à la formation et à l'insertion professionnelle*

« Art. L. 322-57. – Les établissements publics d'enseignement et les établissements publics d'enseignement agricole qui concluent des contrats pour le recrutement d'un étudiant au titre d'un emploi d'avenir professeur bénéficient d'une aide financière et des exonérations déterminées dans les conditions prévues à la section 2 du présent chapitre.

« Art. L. 322-58. – La demande d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle décrit le contenu du poste proposé, sa position dans l'organisation de l'établissement d'affectation ainsi que les compétences dont l'acquisition est visée pendant la durée du contrat. Elle mentionne obligatoirement la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant concerné et le ou les concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat auxquels il se destine. L'étudiant bénéficie d'un tutorat au sein de l'établissement dans lequel il exerce son activité. Les modalités d'organisation du tutorat sont fixées par décret.

« Art. L. 322-59. – L'aide mentionnée à l'article L. 322-58 est accordée pour une durée de douze mois, renouvelable chaque année, dans la limite d'une durée totale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

*« Sous-section 3**« Contrat de travail*

« Art. L. 322-60. – I. – Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente sous-section, sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par la section 2 du présent chapitre.

« II. – Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu pour une durée de douze mois, renouvelable s'il y a lieu, dans la limite d'une durée totale de trente-six mois, en vue d'exercer une activité d'appui éducatif compatible, pour l'étudiant bénéficiaire, avec la poursuite de ses études universitaires et la préparation aux concours.

« Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur s'engage à poursuivre sa formation dans un établissement d'enseignement supérieur et à se présenter à un des concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat. En cas de réussite au concours, le contrat prend fin de plein droit, avant son échéance normale, à la date de nomination dans des fonctions d'enseignement.

« Art. L. 322-61. – Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur effectue une durée hebdomadaire de travail adaptée à la poursuite de ses études et à la préparation des concours auxquels il se destine. Le contrat de travail mentionne la durée de travail moyenne hebdomadaire, qui ne peut excéder la moitié de la durée fixée à l'article L. 212-1.

« Le contrat de travail peut prévoir que la durée hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat.

« Art. L. 322-62. – La rémunération versée au titre d'un emploi d'avenir professeur est cumulable avec les bourses de l'enseignement supérieur dont l'intéressé peut par ailleurs être titulaire.

« A sa demande, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur se voit délivrer une attestation d'expérience professionnelle.

*« Sous-section 4**« Dispositions applicables aux établissements d'enseignement privés
ayant passé un contrat avec l'Etat*

« Art. L. 322-63. – Les sous-sections 1 à 3 de la présente section sont applicables aux établissements d'enseignement privés mentionnés aux articles L. 442-5 et L. 442-12 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime, sous réserve des adaptations nécessaires fixées, le cas échéant, par décret en Conseil d'Etat.

*« Sous-section 5**« Dispositions d'application*

« Art. L. 322-64. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section. »

Article 13

I. – L'article L. 011-5 du même code est ainsi modifié :

1° A la fin du 2°, les mots : « de la convention prévue à l'article L. 322-28 » sont remplacés par les mots : « d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 322-41 » ;

2° A la fin du 3°, les mots : « de la convention mentionnée à l'article L. 322-7 » sont remplacés par les mots : « d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 322-21 ».

II. – La section 1 du chapitre II du titre II du livre III du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 322-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 322-1. – Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle dans les conditions prévues aux sections 2 et 3 du présent chapitre. La décision d'attribution de cette aide est prise par :

« 1° Soit, pour le compte de l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 326-6, le vice-recteur de l'académie de Mayotte pour les contrats mentionnés au I de l'article L. 322-60 ou, selon des modalités fixées par décret, un des organismes mentionnés à l'article L. 326-4 ;

« 2° Soit le président du conseil général lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le Département. » ;

2° A l'article L. 322-2, les mots : « de la conclusion et de la mise en œuvre de la convention individuelle mentionnée au 1° de » sont remplacés par les mots : « de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle mentionnée à » ;

3° L'article L. 322-4 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « Le Département » sont remplacés par les mots : « Le président du conseil général » et les mots : « la conclusion des conventions individuelles prévues au 1° de » sont remplacés par les mots : « l'attribution des aides à l'insertion professionnelle prévues à » ;

b) Au 1°, les mots : « de conventions individuelles conclues » sont remplacés par les mots : « d'aides à l'insertion professionnelle attribuées » ;

c) Au premier alinéa du 2°, les mots : « conventions individuelles » sont remplacés par les mots : « aides à l'insertion professionnelle ».

III. – La section 2 du même chapitre II est ainsi modifiée :

1° A la troisième phrase de l'article L. 322-6, les mots : « , par avenant, » sont supprimés ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 322-7 est ainsi rédigé :

« Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants : » ;

3° L'article L. 322-8 est ainsi modifié :

a) Au début, les mots : « La conclusion d'une nouvelle convention individuelle » sont remplacés par les mots : « La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Les mots : « de conventions individuelles conclues au titre » sont supprimés ;

4° Après l'article L. 322-8, il est inséré un article L. 322-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 322-8-1. – Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle dans les cas suivants :

« 1° Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'Etat ou par le président du conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide ;

« 2° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 322-9, les mots : « convention individuelle fixe » sont remplacés par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle indique » ;

6° L'article L. 322-10 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre » ;

b) Au début du second alinéa, les mots : « La convention individuelle » sont remplacés par les mots : « L'attribution de l'aide » ;

7° A la première phrase de l'article L. 322-11, les mots : « d'une convention individuelle » sont remplacés par les mots : « pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » ;

8° A l'article L. 322-12, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

9° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 322-13, les mots : « une convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un » ;

10° L'article L. 322-15 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « une convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un » ;

b) A la fin de la première phrase du second alinéa, les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » ;

11° L'article L. 322-16 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « la décision d'attribution de l'aide » ;

b) A la première phrase du second alinéa, les mots : « une convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un » ;

12° Au début de l'article L. 322-17, les mots : « Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, » sont supprimés ;

13° L'article L. 322-20 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'aide à l'insertion professionnelle n'est pas versée pendant la période de suspension du contrat d'accompagnement dans l'emploi. » ;

14° L'article L. 322-21 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « Cette aide » sont remplacés par les mots : « L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi » ;

15° A la première phrase de l'article L. 322-22, les mots : « financière versée au titre des conventions individuelles prévues à l'article L. 322-7 » sont remplacés par les mots : « à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi » ;

16° A la première phrase de l'article L. 322-23, les mots : « la convention individuelle prévue à l'article L. 322-7 a été conclue avec un » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle a été attribuée pour le recrutement d'un » ;

17° A la fin de la première phrase de l'article L. 322-24, les mots : « de la convention » sont remplacés par les mots : « d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ».

IV. – La section 3 du même chapitre II est ainsi modifiée :

1° A la dernière phrase de l'article L. 322-27, le mot : « convention » est remplacé par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

2° A l'article L. 322-28, les mots : « conventions ouvrant droit au bénéfice du contrat initiative-emploi peuvent être conclues avec les » sont remplacés par les mots : « aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi peuvent être accordées aux » ;

3° A l'article L. 322-29, les mots : « La conclusion d'une nouvelle convention individuelle » sont remplacés par les mots : « La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « de conventions individuelles conclues au titre » sont supprimés ;

4° A la fin de l'article L. 322-30, les mots : « ne peuvent pas conclure de convention au titre de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « ne sont pas éligibles aux aides attribuées au titre d'un contrat initiative-emploi » ;

5° L'article L. 322-31 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre » ;

b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « La convention individuelle » sont remplacés par les mots : « L'attribution de l'aide » ;

c) Au troisième alinéa, les mots : « d'une convention individuelle » sont remplacés par les mots : « pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » ;

6° A l'article L. 322-32, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'attribution de l'aide » ;

7° L'article L. 322-33 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclu de convention » sont remplacés par les mots : « attribué d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) A la deuxième phrase du 2°, les mots : « convention peut être dénoncée » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution de l'aide peut être retirée » ;

c) A la dernière phrase du même 2°, les mots : « La dénonciation » sont remplacés par les mots : « La décision de retrait de l'attribution de l'aide » et les mots : « au titre de l'aide prévue dans la convention » sont supprimés ;

8° A l'article L. 322-35, les mots : « convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un » ;

9° A l'article L. 322-38, les mots : « convention individuelle de » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle au titre d'un » ;

10° L'article L. 322-41 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « Cette aide » sont remplacés par les mots : « L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat initiative-emploi » ;

11° A l'article L. 322-42, les mots : « financière versée au titre d'une convention individuelle prévue à l'article L. 322-27 » sont remplacés par les mots : « à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat initiative-emploi » ;

12° La première phrase de l'article L. 322-43 est ainsi rédigée :

« Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle a été attribuée pour le recrutement d'un salarié qui était, jusqu'alors, bénéficiaire du revenu de solidarité active en vigueur à Mayotte financé par le Département, le Département participe au financement de cette aide. »

Article 14

I. – La présente loi entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013, sauf ses articles 1^{er}, 4, 7, 8, 11 et 12 qui entrent en vigueur au 1^{er} novembre 2012.

II. – La durée du contrat d'un emploi d'avenir professeur d'un étudiant inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur pour l'année universitaire en cours à la date de publication de la présente loi peut être inférieure à la durée prévue au II de l'article L. 5134-125 du code du travail et au II de l'article L. 322-60 du code du travail applicable à Mayotte.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 26 octobre 2012.

FRANÇOIS HOLLANDE

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

JEAN-MARC AYRAULT

Le ministre de l'éducation nationale,

VINCENT PEILLON

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*

MICHEL SAPIN

Le ministre des outre-mer,

VICTORIN LUREL

(1) Loi n° 2012-1189.

– Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 146 ;

Rapport de M. Jean-Marc Germain, au nom de la commission des affaires sociales, n° 148 ;

Avis de Mme Françoise Dumas, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 147 ;

Discussion les 11 et 12 septembre 2012 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 12 septembre 2012 (TA n° 15).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 760 (2011-2012) ;

Rapport de M. Claude Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, n° 768 (2011-2012) ;

Avis de Mme Françoise Cartron, au nom de la commission de la culture, n° 772 (2011-2012) ;

Texte de la commission n° 769 (2011-2012) ;

Discussion les 24 et 25 septembre et adoption le 25 septembre 2012 (TA n° 142, 2011-2012).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 231 ;

Rapport de M. Jean-Marc Germain, au nom de la commission mixte paritaire, n° 237 ;

Discussion et adoption le 9 octobre 2012 (TA n° 19).

Sénat :

Rapport de M. Claude Jeannerot, au nom de la commission mixte paritaire, n° 1 (2012-2013) ;

Texte de la commission n° 2 (2012-2013) ;

Discussion et adoption le 9 octobre 2012 (TA n° 8, 2012-2013).

– Conseil constitutionnel :

Décision n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012 publiée au *Journal officiel* de ce jour.

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Giulia Alessandri	ADAPT Professional Fellow
Sara Autieri	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Lilli Casano	ADAPT Senior Research Fellow e assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Nour-eddine Labiad	ADAPT Research Fellow
Nicole Maggi-Germain	Maître de conférences de droit privé, Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne (ISST); Membre de l'École de Droit de la Sorbonne; Membre du laboratoire de recherche Droit et changement social (UMR CNRS 3128)/MSH Ange Guépin, Nantes
Martina Ori	ADAPT Research Fellow
Alessandra Sartore	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Giulia Tolve	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

SOCI ADAPT

ABI
Adecco Italia
ADHR Group
Agens
AgustaWestland
Aifos
Ailog
ANCC-Coop
ANCE
Angem
ANINSEI
Anmil Onlus
Associazione
Industriali della
Provincia di Vicenza
Assolavoro
Assomea
Assosistema
Bachelor
Banca Popolare
dell'Emilia Romagna
Chiesi Farmaceutici
CIA
Cimolai
CISL
CISL FP
CNA
CNA pensionati
Coldiretti
Confagricoltura
Confapi
Confartigianato
Confcommercio
Confcooperative
Confesercenti
Confimi Impresa

Confindustria
Confindustria Bergamo
Confindustria Verona
Confprofessioni
Conserve Italia
Consorzio
formazione&lavoro
Coopfond-Legacoop
nazionale
Cremonini
CSQA Certificazioni
Dussmann Service
Ebinter
Ebiter Taranto
Electrolux Italia
Elior Ristorazione
Enel
Eni
Esselunga
Farmindustria
Federalberghi
Federdistribuzione
Federmeccanica
Federtrasporto
Fedit
Ferrovie dello Stato
italiane
FILCA-CISL
Fincantieri
FIPE
FISASCAT-CISL
FIT-CISL
FLAEI-CISL
Fondazione studi
consulenti del lavoro
Fondirigenti

GE Oil & Gas – Nuovo
Pignone
Generazione vincente
Gi Group
Gruppo Manutencoop
IKEA Italia Retail
INAIL
Inforgroup
Isfol
Italia lavoro
LVH-APA
Manpower
Marelli motori
MCL
Micron Technology
Obiettivo lavoro
Poste italiane
Provincia di Verona
Quanta
Randstad Italia
Sodexo Italia
Synergie Italia agenzia
per il lavoro
Telecom Italia
UGL
UIL
Umana
Unindustria Bologna
Unindustria Treviso
Union Labor

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

