



## CONFERENCE MANPOWER

Mardi 8 octobre

**Revisitez votre politique de flexibilité au regard des nouvelles dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013**

IAE de Toulouse



***Conférence animée par Martine GOMEZ, Directeur Délégué du Président pour Manpower Group France & François MIGNOT, Directeur des Ventés Manpower Région Sud***

**Compte rendu des étudiants du Master Management des Ressources Humaines,  
IAE de Toulouse**

**Marie BOURREL (marie.bourrel@iae-toulouse.fr)  
Bénédicte LAMARQUE (benedicte.lamarque@iae-toulouse.fr)  
Anaïs LEBLANC (anais.leblanc@iae-toulouse.fr)  
Sabine L'OLLIVIER (sabine.l-ollivier@iae-toulouse.fr)**

## **Participants :**

- Martine GOMEZ, Directeur Délégué du Président pour ManPower Group France
- François MIGNOT, Directeur des Ventes ManPower Région Sud
- Catherine CASAMATTA, Directrice de l'IAE de Toulouse
- Patrice ROUSSEL, Directeur du Centre de Recherche en Management, Responsable du Master IHRM à l'IAE de Toulouse

Le mot d'ouverture de cette conférence est donné par Catherine CASAMATTA.

- **Préambule**

Cette deuxième conférence en partenariat avec Manpower est lancée par Patrice ROUSSEL qui présente aux invités le déroulement de cette rencontre.

Catherine CASAMATTA, Directrice de l'IAE de Toulouse prend la parole afin de mettre en valeur le partenariat entre l'école et l'entreprise Manpower. En effet, cela favorise un dialogue entre les praticiens et les professionnels, et contribue à la professionnalisation des étudiants au travers de sujets d'étude relatifs à des questions d'actualité en entreprise.

François MIGNOT, en charge du développement des ventes sur la région Sud de Manpower, introduit le thème de la conférence, sujet d'une certaine complexité :

**Revisitez votre politique de flexibilité  
au regard des nouvelles dispositions issues de l'ANI de janvier et de la loi du 14 juin 2013  
sur la sécurisation de l'emploi**

Il revient à Martine GOMEZ, Directrice Déléguée du Président pour ManpowerGroup France, en charge de la Direction des Ressources Humaines dans le domaine de la Stratégie Emploi, de développer le sujet.

- **Que faisons-nous de cette nouvelle loi ?**

Avant d'aborder les changements apportés par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, il semble nécessaire de comprendre le contexte et les raisons majeures qui ont fait émerger la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et par la suite, l'accord de sécurisation des parcours professionnels du travail temporaire du 10 juillet 2013.

Martine GOMEZ, qui a été au cœur de ces négociations nationales et interprofessionnelles a pu attester du changement historique qui s'est opéré par une évolution des mentalités et du dialogue social concernant les partenaires syndicaux mais aussi, in fine, dans la manière de considérer le personnel intérimaire.

- **Alors, pourquoi l'ANI ?**

Six raisons majeures expliquent l'initiative de ces négociations :

- La nécessité de sauvegarder la compétitivité des entreprises ;
- Un chômage qui ne cesse de croître, notamment chez les jeunes ;
- L'employabilité des salariés à parfaire : en effet, les questions du transfert des compétences ne sont pas suffisamment valorisées afin d'accompagner les salariés dans d'autres métiers et d'autres entreprises ;
- Une dichotomie de droit entre les « IN » (salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)) et les « OUT » (salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)/Contrat de Travail Temporaire (CTT)) : notamment, le droit est très protecteur historiquement pour les « IN », mais pas suffisamment pour les « OUT » ;
- Un droit français très encadrant, peu lisible et peu sécurisé : il existe une insécurité juridique liée à l'empilement de textes dans lesquels plusieurs interprétations sont possibles ;
- La nécessité de réformer le dialogue social pour le rendre plus efficient et mettre fin au dialogue d'opposition. C'est ainsi que lors du sommet social de juillet 2012, le gouvernement a privilégié le dialogue social à la voie législative et réglementaire. Il a donné la feuille de route aux partenaires sociaux pour négocier cet ANI. « Pour des Gaulois, on progresse ! » résume Martine Gomez.

- **L'effet de l'accord : la flexisécurité**

L'accord conclu a trouvé un équilibre entre les besoins d'adaptation des entreprises (flexibilité et compétitivité) et les demandes de sécurisation des salariés (sécurisation des parcours professionnels).

En résumé, la loi du 14 juin 2013 est une loi pour les salariés, contre la précarité et pour l'emploi.

**A présent, passons au concret !**

## **1) La majoration de la cotisation assurance chômage pour les CDD de courte durée**

- **Pourquoi les Contrats à Durée Déterminée (CDD) courts ont-ils été taxés ?**

Seuls les CDD courts sont visés : ils représentent 10% de la population active et ont explosé ces dernières années. Aujourd'hui, 85% des embauches sont réalisées en CDD (90% dans certains secteurs) et on assiste à une flambée des CDD très courts (64%), ce qui entraîne une sur-précarité pour les salariés. Pour lutter contre ce phénomène, le législateur a mis en place des pénalités financières pour inciter les entreprises à diminuer l'utilisation des CDD de courte durée.

- **Pourquoi le travail temporaire n'est pas concerné ?**

Il est vrai que le travail temporaire offre aux salariés des missions de courte durée, mais elles ne représentent que 3% de la population active. Ce taux est constant depuis de nombreuses années.

Martine Gomez insiste sur un fait révolutionnaire et historique pour le travail temporaire : pour la première fois, les partenaires sociaux ont reconnu que la flexibilité était nécessaire à la compétitivité de l'entreprise. Le travail temporaire s'attache depuis toujours à développer une flexibilité responsable.

Dans tous les cas, le travail temporaire n'est pas comparable au CDD court puisqu'il permet au salarié d'enchaîner différentes missions et d'éviter une situation de précarité. En effet, les agences de travail temporaire veillent à maintenir les personnes dans l'emploi, à leur construire un parcours et à mettre en place un accompagnement social (aide au logement, mutuelle...); dispositions que l'ANI souhaite voir appliquées dans les entreprises d'aujourd'hui.

- **Quels sont les changements concrets pour les entreprises ?**

Avant l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de Janvier 2013, la cotisation assurance chômage était unique (4%). Depuis, il y a trois taxations différentes concernant les CDD courts :

- CDD inférieur à un mois = 7%
- CDD de un à trois mois = 5,5%
- CDD d'usage = 4,5%

Selon François MIGNOT on parle de précarité en cas de CDD inférieur à trois mois, et de légitimité lorsqu'il est d'une durée supérieure.

Néanmoins, pour certains motifs, cette cotisation ne sera pas majorée. C'est le cas notamment pour les CDD de remplacement ou les CDD saisonniers. Martine Gomez souligne

Le fait que les entreprises qui contourneraient la loi en utilisant systématiquement des taux non majorés prendraient des risques importants, notamment la requalification des CDD en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Enfin, le taux de cotisation peut varier en fonction du contrat de renouvellement. Par exemple, si un CDD d'un mois (cotisation à 7%) est renouvelé de deux mois, il sera taxé à 5,5% pour les deux derniers mois.

## **2) La généralisation de la couverture complémentaire santé prévoyance et le nouveau régime de portabilité (santé/prévoyance) pour les demandeurs d'emploi**

- **Focus sur la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé**

Au plus tard en janvier 2016, tout salarié devra être assuré. Il fallait donc ouvrir des négociations de branche avant le 1<sup>er</sup> juin 2013. Si celles-ci n'aboutissent pas, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la négociation d'entreprise sera privilégiée. En son absence, la décision unilatérale primera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Pour ce faire, l'ANI a fixé un panier de garanties à savoir 50% du financement est pris en charge par le salarié et 50% par l'employeur.

Cependant, sa mise en place est complexe en matière de coûts pour les entreprises et varie d'une branche à l'autre et d'une catégorie à une autre (sénior ou jeunes) dans la même branche.

En effet, le coût moyen est estimé à 17 euros par mois pour l'employeur et d'autant pour le salarié, mais il reste une incertitude concernant la loi de finance 2014 : pour l'instant ces 17 euros ne sont pas fiscalement soumis à des taxes ou cotisations. Affaire à suivre...

- **Focus sur l'amélioration du régime de portabilité (santé et prévoyance) pour demandeurs d'emploi**

Avant la loi, le salarié quittant l'entreprise pouvait demander à bénéficier de son régime prévoyance mutuelle. Toutefois, il devait le payer.

Aujourd'hui, le salarié sortant de l'entreprise, et qui est demandeur d'emploi peut conserver sa mutuelle et sa prévoyance sans la payer (portabilité gratuite) sauf en cas de licenciement pour faute lourde ; le financement de cette mesure provenant de l'employeur et des salariés en CDI.

Cette mesure s'applique dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014 pour les entreprises ayant déjà une mutuelle (soit 80% des entreprises selon Martine Gomez).

La nouveauté de la loi est que la portabilité est prolongée de 9 mois à 12 mois. En plus de l'augmentation des coûts directs et indirects-frais de gestion- pour l'entreprise (de 2 à 7%), celle-ci devra informer les salariés de leur droit à la portabilité. Elle devra aussi s'assurer, pendant ces 12 mois, que le salarié ait bien retrouvé un emploi pour cesser de financer la mutuelle qui lui coûterait en moyenne 34 € par mois.

Pour mettre en place le dispositif, les entreprises devront avoir recours à la négociation. Quid de l'accord d'entreprise ou de l'accord de branche ? En principe, il serait plus simple de mettre en place un accord d'entreprise pour pouvoir le modifier et le dénoncer plus facilement afin de rester dans l'optique de gestion des flexibilités.

Ce fonctionnement demeure une hypothèse car les décrets d'application n'ont pas été publiés. Cela peut poser des problèmes en termes de franchise, de refus éventuels de certains salariés et de décisions jurisprudentielles.

### **3) La création d'un Compte Personnel de Formation**

En France, les salariés ne développent pas assez leur employabilité, les entreprises doivent les y aider, par exemple dans le cadre de la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). L'entreprise doit également apporter son aide aux salariés qu'elle sera amenée à licencier. De plus, il ne faut pas oublier que les salariés eux-mêmes doivent travailler leur employabilité. Ainsi, pour aider les entreprises dans cette démarche, le législateur a prévu la création d'un compte personnel de formation, comparé à un « sac à dos » selon Martine Gomez. Ce dernier se remplirait en matière de formation, tout au long de la carrière du salarié, quel que soit son parcours au travers des différentes organisations. Ce compte personnel de formation est donc transférable, mais il est aussi universel : il concerne tous les salariés et également les étudiants, même ceux qui sont sortis du système éducatif. Enfin, ce nouvel outil permet une formation en continu, dans le cadre d'un contrat de travail mais pas seulement. Martine Gomez souligne que « la formation, c'est aussi hors contrat de travail ». En ce sens, l'ANI représente un accord historique dans la mesure où il transforme la vision du monde du travail.

Le Compte Personnel de Formation pourrait s'apparenter au Droit Individuel à la Formation (DIF), mais il ne s'agit pas du même mécanisme. En effet, le DIF est une mesure qui n'a pas vraiment été comprise par les salariés et qui n'a pas été mise en avant par les entreprises. Au contraire, le compte personnel de formation est d'ores et déjà porté par les syndicats, qui ont conscience qu'il pourra développer l'employabilité des salariés. Le relais sera également fait par Pôle Emploi, qui s'intéressera au contenu du Compte Personnel de Formation de chaque individu. Martine Gomez avance d'ailleurs l'idée d'un possible transfert des heures de DIF vers ce compte, mais il n'y a pour l'instant pas de précision en ce sens dans la loi.

#### **4) La nouvelle législation sur le travail à temps partiel (durée minimale hebdomadaire, majoration des heures complémentaires)**

Le législateur a voulu poser la question suivante : « Peut-on vivre avec 7h de travail par semaine ? »

La réponse est NON et les nouvelles dispositions suivantes en découlent :

- Durée minimale de travail hebdomadaire : 24h
- Majoration des heures complémentaires
- Création d'un complément d'heures
- Limitation des périodes d'interruption
- Priorité d'emploi au taux plein
- Obligation de négocier

Ces dispositions seront applicables pour les nouveaux contrats à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2014. Concernant les contrats en cours, la durée minimale n'est pas obligée de s'appliquer. Mais si le salarié veut passer à 24 heures par semaine, l'employeur ne peut refuser uniquement en le justifiant par l'impossibilité de faire droit, compte tenu de l'activité économique.

Trois dérogations à la réforme du temps partiel sont possibles :

- Etudiants de moins de 26 ans
- Demande du salarié

Le salarié peut demander de travailler moins de 24 heures par semaine pour faire face à des contraintes personnelles et/ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. L'entreprise doit demander aux salariés concernés d'effectuer leur demande par lettre recommandée ou par remise en propre contre décharge. De plus, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande, selon les motifs invoqués.

- Si l'accord de branche étendu le prévoit.

Une fois par an, les Délégués du Personnel ou le Comité d'Entreprise auront un regard sur ces demandes de dérogation.

Il reste cependant des points d'interrogation sur ce nouveau dispositif, notamment en cas de requalification du temps partiel à temps complet : le taux plein sera-t-il de 24h ou de 35h ?

#### **5) Le CDI intérimaire du 10 juillet 2013 : sécurisation des parcours professionnels**

L'ANI du 11 janvier 2013 a permis de négocier la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires. L'employeur doit le faire en respectant les accords sur l'emploi temporaire, notamment les délais de carence.

Ce système est optionnel : les agences d'emploi peuvent proposer un CDI soit à un intérimaire ayant déjà collaboré avec elles soit à un nouvel intérimaire.

Quand l'intérimaire est détaché dans une entreprise utilisatrice, il a une lettre de mission semblable à la mise à disposition (durée/motif, délai de carence, salaire de référence).

Le public potentiel de ce dispositif serait en premier les jeunes qualifiés (Bac pro / bac+5) qui cherchent à valoriser leur carrière professionnelle : sécurité du CDI, connaissance d'entreprises différentes, différents modes de management et valorisation du CV.

En second, les séniors qui, du fait de leur expertise, cherchent à mettre en valeur leur expérience pour être placés sur des projets intéressants.

Avec le travail temporaire classique puis les intérimaires de plus de 800 heures inscrits à un parcours professionnel et enfin les intérimaires ayant un CDI, se dessine une véritable gestion différenciée de cette flexibilité.

Afin de sécuriser les parcours professionnels, la branche du travail temporaire va verser 0,5% de la masse salariale pour alimenter un fond destiné aux intérimaires. L'objectif est d'augmenter l'employabilité des salariés souhaitant accroître leurs compétences face aux besoins des entreprises.

### Questions/réponses

- **Quelle est la différence entre un CDI intérimaire et un CDI avec un groupement d'employeurs ?**

Au travers des discussions avec les DRH, 4 réactions se dessinent :

- Pour certains, l'apparition du CDI intérimaire n'a pas de conséquence.
- D'autres pensent que « c'est génial » car ils ont des difficultés à attirer des compétences et sont plusieurs sur un même bassin d'emploi.
- Pour les DRH dans les secteurs diffus, le CDI intérimaire est intéressant pour attirer les compétences dans le cas où les missions en entreprise sont de courte durée.
- D'autres entreprises considèrent que dans le cadre de l'évolution de la GPEC, l'embauche est envisagée à long terme. Le CDI intérimaire est intéressant pour former les personnes et par la suite envisager une embauche dès que la possibilité se présente.

- **Avec ce CDI intérimaire, est-ce que le coefficient de facturation sera plus élevé pour l'entreprise ?**

Le coefficient reste inchangé. Ce qui change, c'est que deux options sont offertes à l'intérimaire en période d'intermission : soit il bénéficie des congés payés, soit l'agence d'intérim le forme. Cette dernière option va permettre de développer l'employabilité des salariés par rapport aux besoins d'emploi de l'entreprise sur le secteur. On part des besoins



de l'entreprise pour répondre aux besoins du salarié. L'objectif est de former sur les métiers du bassin d'emploi qui embauchent.

- **La portabilité est-elle valable pour les CDD et les CDI ?**

Oui, tout salarié quittant son emploi suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle en bénéficie pendant une durée équivalente à la durée du contrat pour les CDD et pour les CDI pendant un an. La portabilité n'a plus lieu d'être dès lors que le salarié retrouve un nouvel emploi.

- **Comment savoir si le salarié a trouvé du travail ou pas ?**

Le salarié doit signaler à son ancien employeur la conclusion d'un nouveau contrat de travail. S'il ne le fait pas, l'ancien employeur doit lui adresser un courrier en recommandé lui demandant des précisions sur sa situation.

- **Pourquoi l'ANI n'a pas prévu une suppression du CDD ?**

Il y a eu un travail de fait au niveau du MEDEF concernant la création d'un contrat unique : un CDI progressif. Cependant, les partenaires sociaux salariés et employeurs n'étaient pas prêts à ce changement. On peut quand même noter que la réforme du CDD est amorcée.

## **Conclusion**

François Mignot conclut cette conférence en remerciant l'ensemble des invités pour leur présence et leur participation. Il souligne également la qualité de l'intervention de Martine Gomez et invite les convives à solliciter les agents de Manpower, formés sur les différents sujets traités, afin d'apporter des réponses à leurs éventuelles interrogations.

Les échanges se sont poursuivis autour d'un apéritif dinatoire dans une salle de cours voisine, aménagée pour l'occasion.